

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Bakalářská práce

2009

Petr Klička

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Ústav Dálného východu

Bakalářská práce

Petr Klička

Příčiny a důsledky existence „freeterů“ v japonské společnosti

The Causes and Consequences of the Existence of “Freeters”
in Japanese Society

2009

vedoucí práce: Ing. Jan Sýkora, PhD.

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval doktoru Sýkorovi, vedoucímu své bakalářské práce, za trpělivost a řadu cenných připomínek.

Prohlášení

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Karlova má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Karlova oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek a úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně Univerzity Karlovy.

V Praze dne 30. května 2009

Petr Klička

Abstrakt

V této bakalářské práci se zabývám příčinami a důsledky existence freeterů v současné japonské společnosti. V první kapitole freetery definuji, analyzuji jejich postavení na pracovním trhu a popisuji historické pozadí tohoto jevu. Ve druhé kapitole se zaměřuji na hlavní důvody jejich existence z pohledu samotných freeterů (nechtějí ke standardnímu zaměstnání), firem (snaha snížit náklady) a systému náboru zaměstnanců (specifický způsob hledání zaměstnání). Zároveň se zamýšlím, jak existence freeterů ovlivňuje pracovní podmínky standardních zaměstnanců. Ve třetí kapitole pak s využitím statistických údajů japonského ministerstva práce zkoumám hlavní sociální a demografické problémy, které existence freeterů japonské společnosti přináší.

Abstract

In this thesis I focus on the causes and consequences of the existence of freeters in current Japanese society. In the first chapter I define freeters, analyze their position on the labour market and describe the historical background of their existence. In the second chapter I concentrate on major reasons of their existence from the point of view of freeters (unwillingness to work as standard employees), companies (cost-reducing) and the labour recruitment system (specific job-hunting customs). I also consider how the existence of freeters affects working conditions of standard employees. In the third chapter I analyze the main social and demographic consequences of the existence of freeters for Japanese society through statistical data of the Japanese Ministry on Labour (MLHW).

Klíčová slova: freeter, pracovní trh, standardní zaměstnání, nestandardní zaměstnání, dualita, japonská společnost, chudoba, disparita, Giniho koeficient, sociální zabezpečení, labour market, standard employment, duality, Japanese society, poverty, disparity, Gini coefficient

Údaje pro knihovnickou databázi

Název práce	Příčiny a důsledky existence „freeterů“ v japonské společnosti
Title	The Causes and Consequences of the Existence of “Freeters” in Japanese Society
Autor práce	Petr Klička
Obor	Japonská studia, ÚDLV, FF UK Praha
Rok obhajoby	2009
Vedoucí práce	Ing. Jan Sýkora, PhD.

Obsah

Úvod.....	7
1 Freeteři v japonské společnosti.....	9
1.1 Současné formy práce	9
1.2 Dualita pracovního trhu v poválečném Japonsku	11
1.3 Práce freeterů a jejich počet.....	16
2 Příčiny existence freeterů	20
2.1 Nechuť ke standardnímu zaměstnání	20
2.2 Změna politiky firem	24
2.3 Specifika hledání práce.....	27
3 Důsledky existence freeterů	32
3.1 Příjmová disparita a chudoba.....	32
3.2 Freeteři a sociální zabezpečení	38
3.3 Demografické dopady	41
Závěr.....	45
Seznam použité literatury.....	47
Seznam tabulek a grafů.....	49

Úvod

Ve druhé polovině osmdesátých let dvacátého století se v Japonsku začínají objevovat tzv. freeteři (*furitá*) - mladí lidé, kteří k překvapení starší generace odmítají pracovat jako jejich rodiče. Místo aby po ukončení studií okamžitě nastoupili do práce, živí se krátkodobými brigádami a nežijí pro firmu, ale sami pro sebe. Druhá polovina osmdesátých let je obdobím bublinové ekonomiky (*baburu keizai*), kdy se doznívající hospodářský zázrak přelévá v mohutné spekulace na akciových trzích a trzích s nemovitostmi, které táhnou ekonomiku. Ta roste rychlostí 4-5% ročně. V tomto období dochází k prudkému rozmachu do té doby poněkud opomíjených služeb, objevuje se řada nových možností zábavy a s nimi mnoho dnem i nocí otevřených podniků. Tento rozmach přináší bohatou nabídku různých pracovních příležitostí, které skýtají alternativu k práci „od nevidím do nevidím“ po celý život ve stejné firmě.

V době svého vzniku byli freeteři okrajovou záležitostí, v devadesátých letech se však jejich počet mnohonásobně zvyšuje. Kromě „tradičních“ freeterů se objevují noví freeteři, kteří nejsou freetery dobrovolně, ale kvůli nedostatku pracovních míst způsobenému snahou firem čelit nepříznivým podmínkám. V současnosti tvoří freeteři nezanedbatelnou část produktivní populace a jejich počet jde do milionů. Slovo freeter již definitivně zakotvilo ve slovnících, ačkoli v jeho definici nepanuje shoda, a většina lidí nějakého freetera osobně zná. Názory na příčiny existence freeterů se různí. Někdo je považuje za lidi, kteří si cestu freetera dobrovolně zvolili. Jiní přičítají jejich existenci dlouhodobé depresi, s níž se japonská ekonomika od začátku devadesátých let potýká. Někdo vidí příčinu v liberalizaci pracovního trhu a změně dosavadních zvyklostí zaměstnávání. Oproti příčinám panuje v důsledcích větší shoda. V posledních letech se sice pozornost společnosti upírá více na extrémnější a tudíž viditelnější neety (viz podkapitola 1.1), ale i přesto jsou freeteři vnímáni jako společenský problém (*šakai mondai*) propojený s řadou potíží, které současnou japonskou společnost sužují.

Cílem této práce je zamyslet se nad tím, **jací lidé jsou v současné době freetery, proč se freetery stávají a jaké má jejich existence důsledky**. Práce je rozdělena do tří kapitol, z nichž každá se věnuje jedné z těchto otázek. V první kapitole se zabývám vymezením freeterů, jejich historickým pozadím a postavením na pracovním trhu. Ve druhé kapitole rozebírám hlavní příčiny, které podle mě existenci freeterů způsobují. Ve třetí kapitole se pak soustředím na hlavní sociální, ekonomické a demografické důsledky, které existence freeterů přináší.

Při zpracování práce jsem se potýkal s neexistencí českých ekvivalentů pro řadu japonských pojmů z této oblasti. Pro tyto výrazy jsem se rozhodl vymyslet vlastní český překlad, za který vždy píši původní termín do závorky. Pro přepis všech japonských slov používám českou transkripci.

1 Freeteři v japonské společnosti

1.1 Současné formy práce

Oproti Česku, kde je zvykem dělit zaměstnání pouze na plný a částečný úvazek, je v Japonsku kategorizace forem práce podstatně složitější. V této podkapitole vytvořím přehled forem práce tak, jak je chápou Japonci, a přiřadím jim české ekvivalenty. Dále objasním vztah mezi freetery a nestandardním zaměstnáním obecně.

Vrcholem forem práce jsou pracovníci zaměstnaní na plný úvazek na neomezenou dobu (*muki kojó*), oficiálně označovaní termíny *seiki kojóša* nebo *tenkei kojóša*, běžně pak jako *seikišain* nebo *seišain*. V této práci je budu nazývat **standardními zaměstnanci**. Na opačném konci stojí nezaměstnaní (*šicugjóša* či *mušokuša*) a kategorie *neet* označující mladé osoby, které ani nepracují, ani se nepřipravují na budoucí povolání.¹ Někdy se můžeme též setkat s hanlivým označením *pútaró*. Zóna mezi těmito dvěma „extrémy“ je označována termínem **nestandardní zaměstnání**, japonsky *hi seiki kojó* či *hi tenkei kojó*. Mezi nestandardní zaměstnání počítáme částečný úvazek (*part-time*, *páto taimu*), brigády (*arubaito*), práci na omezenou dobu (*júki kojó* či *kikan gentei kojó*) a nepřímé zaměstnání (*kansecu kojó*). Menší či větší výsek této zóny bývá označován slovem *freeter*.² V úzkém chápání je freeter „člověk mezi patnácti a třiceti čtyřmi lety, který není studentem ani ženou v domácnosti a pracuje pod označením ‚pracovník na částečný úvazek‘ (*páto-taimá*) nebo ‚brigádník‘ (*arubaito*), či je nezaměstnaný a chce takovou formou pracovat.“³ Oproti tomu široká definice mezi freetery zahrnuje všechny čtyři uvedené kategorie, ovšem většinou jen ve věku 15-34 let. V nejširších definicích pak věk nefiguruje. Například slovník Meikjó pod heslem *freeter* uvádí následující

¹ Neet pochází z anglického „*Not currently engaged in Employment, Education or Training*“. V Japonsku tohoto označení v pojaponštěné formě „nító“ začal roku 2004 užívat ekonom Genda Júdži ve své knize „*Nító – furitá demo naku šicugjóša demo naku*“. Rozdíl mezi nezaměstnaným a neetem je ve vůli pracovat. Ekonomická teorie definuje nezaměstnaného jako osobu, která může a chce pracovat, ale nemůže sehnat práci. Neet vůli pracovat nemá, proto nemůže být mezi nezaměstnané řazen.

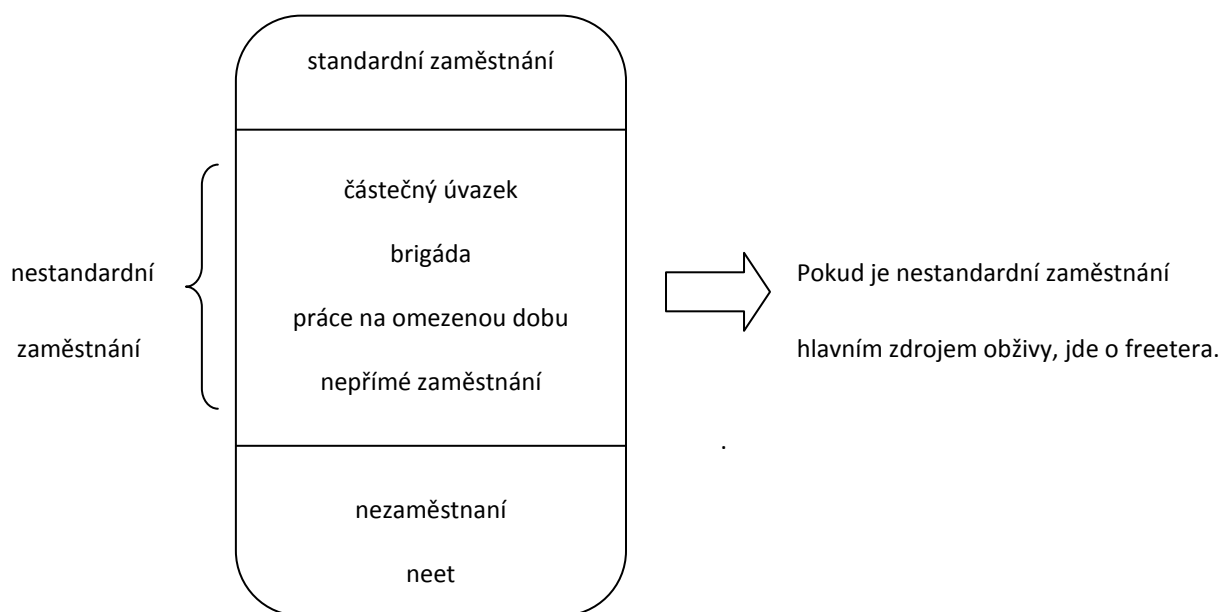
² Jde o *wasei gairaigo* (Japonci vytvořené „cizí slovo“) vzniklé kombinací anglického *free* (*furi*) a německého *arbeiter* (*arubaitá*).

³ KOSUGI, Reiko. *Furitá to iu ikikata*, s. 3. Keisó šobó, 2003. ISBN 4326652764.

definici: člověk, který po dokončení studií nepracuje jako standardní zaměstnanec, ale dočasnou formou.⁴

V této práci budu freetery chápat v duchu široké definice a nebudu je striktně omezovat hranicí 34 let. Podvědomě je sice freeter chápán jako mladý člověk, ale to je způsobeno faktem, že freeteři jsou novým jevem a ještě nestačili ve větší míře „dorůst“ do vyšších věkových kategorií. Fakticky ale není například mezi dvacetiletými a pětatřicetiletými nestandardními pracovníky rozdíl. Tomu napovídají jak literární díla zabývající se freetery (*freeter bungaku*)⁵ jako *Odhodit v srpnu na ulici* nebo *Economical palace*, tak i sociologické výzkumy, které prokázaly, že freeteři „stárnou“, tj. přesouvají se z kategorie 15-24 let do kategorie 25-34 let. Řada freeterů se podobným způsobem přehoupne přes hranici 34 let a oficiálně přestane freeterem být, prakticky se však nic nemění. V dohledné době proto bude potřeba revidovat i výše uvedené definice. Má definice tedy zní následovně: **freeter je člověk, jehož hlavním zdrojem obživy je práce na částečný úvazek, brigáda, práce na omezenou dobu či nepřímé zaměstnání.**

Tabulka 1: Přehled forem práce



⁴ KITAHARA, Jasuo a spol. *Meikjó kokugo džiten*, verze v elektr. slovníku Casio XD-SP6700. Taišúkan, 2008.

⁵ *Odhodit v srpnu na ulici (Hačigacu no rodžó ni suteru)* – Takami Itó; *Economical Palace (Ekonomikaru Paresu)* – Micujo Kakuta. Freeter bungaku je literatura napsaná po roce 2000, kde jsou hlavní hrdina a další postavy freetery. Řada děl získala literární ocenění včetně Akutagawovy či Naokiho ceny.

Na závěr je třeba podotknout dvě věci. Za prvé, tato terminologie je terminologií sociologickou, potažmo ekonomickou. Japonský právní systém nerozlišuje mezi standardním a nestandardním zaměstnancem; oba dva jsou z tohoto pohledu bráni jako zaměstnaní. Za druhé, v běžném životě se pojmů nestandardní zaměstnání a freeter užívá poměrně volně a konkrétní interpretace se liší mluvčí od mluvčího. Často jsou chápány jako synonyma s tím rozdílem, že nestandardní zaměstnání je výraz neutrální a freeter nese různé konotace: někdy negativní („člověk, kterému se nechce pracovat“), někdy naopak pozitivní („člověk, který neváhá jít svému snu naproti“). Setkáme se i s použitím pro člověka, který dokončil školu a ještě neuspěl v hledání práce. Někdy se jako freeteři sami označují studenti, kteří moc nechodí do školy, či vdané ženy ve středním věku pracující na částečný úvazek.

1.2 Dualita pracovního trhu v poválečném Japonsku

Běžní Japonci mají tendenci mluvit o nestandardním zaměstnání jako o novém jevu, který se objevuje v osmdesátých letech jako protipól tradiční formy zaměstnání. Za tradiční formu práce je považováno celoživotní zaměstnání (*šúsin kojó*) se všemi svými specifiky. Tento pohled je ovšem přinejmenším zjednodušený. Model celoživotního zaměstnání není tak tradiční, jak by se mohlo zdát. Objevuje se na přelomu období Meidži a Taišó, tedy zhruba deset až patnáct let od skončení japonské průmyslové revoluce. Velké státní a soukromé podniky v té době zavedly ve snaze zajistit si setrvání zkušených dělníků systém postupného zvyšování mzdy, výplaty penze atd. Do té doby se pracovní trh vyznačoval velkou fluktuací zaměstnanců a běžná byla i praxe jednorázového zajišťování pracovní síly zvenku (*hijatoi*). Definitivně byl systém celoživotního zaměstnání ustaven až po válce, fluktuující zaměstnanci však úplně nevymizeli. Poválečné období je charakteristické **dualitou pracovního trhu**, kdy na jedné straně stojí celoživotní zaměstnání a souběžně s ním na druhé straně poněkud přehlížené nestandardní zaměstnání. Fenomén freeterů se před přibližně dvaceti lety nevynořil z ničeho, ale navazuje na tuto tradici. Jak tedy tyto dvě formy koexistovaly do devadesátých let, než se stalo nestandardní zaměstnání společenským problémem?

Standardní zaměstnání

V systému celoživotního zaměstnání se zaměstnanec stává „firemním člověkem“ (*kaiša ningen*). Do zaměstnání nastupuje čerstvě po absolutoriu a setrvává v něm až do naplnění stanoveného věku pro odchod (*teinen*), který se pohybuje mezi 55 – 57 lety.⁶ S celoživotním zaměstnáním je úzce spjat druhý z pilířů této formy zaměstnání – zvyšování příjmu podle odpracovaných let (*nenkó džorecu*). Tento princip fungoval již před válkou, ovšem v padesátých letech byl znovu zformován na nových základech. Jak uvádí Imura, „v polovině padesátých let se v důsledku technologických inovací změnil výrobní proces, a v reakci na to zdůrazňovaly firmy nutnost nahrazení dosavadního systému zvyšování mzdy podle odpracovaných let systémem založeným na exaktním a racionálním zhodnocení; ve skutečnosti však zavedly nový systém založený na odpracovaných letech, který zachovával výhody předcházejícího a zároveň byl upraven v souladu s inovacemi.“⁷ Nejde o pouhé lineární zvyšování mzdy podle počtu let strávených v podniku; jde o systém založený na snaze o racionální distribuci pracovní síly uvnitř podniku. Firma nenabírá zaměstnance na konkrétní pozici zvenku, ale snaží se dosadit na danou pozici dostatečně zkušeného a schopného zaměstnance v souladu s principem „správný člověk na správném místě“ (*tekizai tekišo*). Každé takové jmenování do vyšší a odpovědnější pozice znamená pro pracovníka vyšší mzdu. Postupu na vyšší pozici se časem dočká každý, ovšem tím, že systém není postaven jen na letech, ale akcentuje i individuální schopnosti, je zaručeno, že se podnik vyhne na vyšších úrovních nepříjemným přehmatům. Fungování systému dokumentují na konkrétním příkladu Óhaši s Nakamurou. Jistý podnik má mzdu rozdělenou na tři složky: základní mzda tvoří 36%, příplatky na dopravu, bydlení atd. 17%, a zbylých 47% závisí na pozici dotyčného. Pozice je rozdělena do sedmi tříd (*kjú*) od jednoduchých řadových prací až po plánování chodu celého podniku. Čerstvému absolventu univerzity je přiřazena třetí třída. Každá třída má pět stupňů (*gó*). Pro postup do vyšší kategorie je potřeba dosáhnout v současné třídě pátého stupně; toho lze docílit odpracovanou dobou a pracovními výsledky. V nižších třídách se na vyšší stupeň postupuje spíše odpracovanou dobou, naopak u vyšších

⁶ IMURA, Kijoko. *Gendai nihon keizairon [šinpan]: sengo fukkó, "keizai taikoku", 90endai daifukjó*, s. 209. Júhikaku, 2000. ISBN 4641160864.

⁷ Tamtéž, s. 207.

tříd jsou daleko důležitějším kritériem výsledky. Každá třída má zároveň stanovenou minimální a maximální dobu pro postup do další třídy, přičemž čím vyšší třída, tím větší je mezi oběma rozdíl. Například u páté třídy jde o 3 a 7 let.⁸ Takovýto systém zaručuje kariérní postup všem standardním pracovníkům bez výjimky, zároveň ale umožňuje efektivně filtrovat schopnější a méně schopné a na odpovědnější místa dosazovat ty první.

Celoživotním zaměstnání firma zajišťuje zaměstnancům místo až do naplnění věku pro odchod. Pokud se firma nedostane do opravdu vážné tísně, zaměstnance si drží, pořádá pro ně a jejich rodiny rozličné podnikové akce a stará se o ně i po jejich odchodu. Na oplátku se od zaměstnance čeká naprostá loajalita a ochota obětovat práci i velkou část soukromého života. Práce přesčas a o víkendech a jen minimální dovolená je de facto pravidlem. De iure toto upravuje 36. článek zákoníku práce (*ródó kidžunhó 36 džó*), který umožňuje zaměstnavateli uzavřít s odbory, případně nadpoloviční většinou zaměstnanců dohodu (tzv. *36 kjótei*), podle které pak může ve vyjmenovaných případech požadovat práci přesčas a o mimopracovních dnech. Zároveň je od zaměstnance vyžadována ochota stěhovat se za prací podle požadavků firmy a aktivně se účastnit pracovního utužování vztahů nad sklenkou piva.

Nestandardní zaměstnání

Po skončení druhé světové války prošlo japonské hospodářství pod okupační správou řadou radikálních změn. Jejich cílem bylo odbourat feudální aspekty ekonomiky a demokratizovat ji. Jednou ze změn měla být náprava předmoderního pracovního trhu. Předmoderním pracovním trhem se rozumělo využívání jiných než kmenových pracovníků firmy, na které se nevztahovaly výhody zaváděné počátkem éry Taišó, a velká fluktuace pracovní síly především v malých a středních podnicích.⁹ Prostředkem byl Zákon o stabilitě zaměstnání (*šokugjó antei hó*) z roku 1947, který opravňoval dávat příkazy zaměstnanci jen

⁸ ÓHAŠI, Isao, NAKAMURA, Džiró. *Ródó šidžó no keizaigaku: hatarakikata no mirai wo kangaeru tame ni*, s. 37. Júhikaku, 2004. ISBN 464116228X.

⁹ ÓIŠI, Kaičiró. *Nihon šihonšugi hjakunen no ajumi: ansei no kaikoku kara sengo kaikaku made*, s. 128. Tókjó daigaku šuppankai, 2005. ISBN 4130421212.

toho, kdo s ním měl přímo uzavřenou pracovní smlouvu. Fakticky tak zakazoval nepřímé zaměstnání, ovšem tento zákaz byl částečně zrušen roku 1952 během prudkého rozmachu průmyslu za korejské války. Od té doby začaly být využívány dva druhy nestandardních zaměstnanců – mimofiremní pracovníci (*šagaikó*) a dočasní pracovníci (*rindžikó*). Vláda sice ve snaze omezit skrytou nezaměstnanost (*senzai šicugjó*) a neúplnou zaměstnanost (*fukanzen šúgjó*) během padesátých a šedesátých let podniky opakovaně vyzývala k co největší přeměně těchto pracovníků v kmenové zaměstnance (*honkóka*), ale od druhé poloviny šedesátých let dochází v jejich rétorice ke změně.¹⁰ Koncem šedesátých let se Japonsko definitivně mění v exportní ekonomiku (*jušucu šudó gata keizai*) a tato pracovní síla pomáhá udržovat konkurenceschopnost japonských výrobků na zahraničních trzích. Export je jako tahoun ekonomického růstu pochopitelně v zájmu vlády. Ta proto od konce šedesátých let nad nestandardními pracovníky přivírá oči. Jak píše Goka, „kritika systému mimofiremních pracovníků je kritikou managementu odvětví těžkého průmyslu, na nichž stojí export“.¹¹

Dočasní pracovníci (*rindžikó*) jsou lidé, se kterými firma uzavírá krátkodobou pracovní smlouvu v délce 1 – 3 měsíce. Jsou tedy podobní sezónním zaměstnancům (v japonštině se ostatně používá stejné označení pro oboje), ovšem na rozdíl od nich pracují ve firmě dlouhodobě. Jejich smlouva je po vypršení automaticky prodloužena o stejnou dobu. Mimofiremní pracovníci (*šagaikó*) jsou lidé zaměstnaní ve firmě nepřímo (*kansecu kojó*). Podstatou je outsourcing (*ukeoi, itaku*) některých podnikových procesů. Pracovníci mají uzavřenu pracovní smlouvu se subkontraktorem, který je pověřen zajišťováním dohodnutých procesů. V praxi pracují u stejné linky jako standardní zaměstnanci. Za nestandardní zaměstnance je možno považovat i ženy. Ty firmy najímaly těsně po ukončení studia do doby, než se vdají. Protože šlo o dobu v řádu jednotek let, nebyl jim umožňován kariérní postup. Od šedesátých let se pak objevuje ještě jeden způsob využívání ženské práce. Ženy v domácnosti (*sengjó šufu*), které již za sebou mají výchovu dětí, jsou zaměstnávány na částečný úvazek (*páto taimá*) pomocí krátkodobé pracovní smlouvy stejně jako dočasní pracovníci.

¹⁰ GOKA, Kazumiči. *Kojó to hatarakikata no sengoši: „ródórjoku róhiteki kojó“ ni čakumoku šite*, s. 106. Publikováno v Keizai, č. 123, s. 103-118. Šin nihon šuppanša, 2005. ISBN 03509125.

¹¹ Tamtéž, s. 107.

Těchto pracovníků se původně využívalo většinou na jednodušší podpůrné práce, ovšem s technologickým pokrokem dochází ke zjednodušování obsluhy výrobních linek a nestandardní zaměstnání se začíná objevovat i na hlavních montážních a jiných procesech. Jejich množství se liší podle zaměření firmy a podle toho, zda je konjunktura či recese. Celkový počet je obtížně odhadnutelný především proto, že s nejpočetnější skupinou mimofiremních pracovníků se ve statistikách pracuje jako se zaměstnanci subkontraktora. Imura na základě výzkumu ministerstva práce uvádí odhad 33% dočasných pracovníků v automobilovém průmyslu a přes 60% mimofiremních zaměstnanců v ocelářském průmyslu.¹² Dočasní a mimofiremní pracovníci se rekrutovali především z rodin věnujících se zemědělství – členové rodiny, kterých nebylo zrovna zapotřebí, odcházeli na omezenou dobu za přivýdělkem.

Z pohledu firmy bylo nestandardní zaměstnání důležité hned z několika důvodů. Tím hlavním byla možnost tyto zaměstnance velmi snadno propustit – u dočasných pracovníků stačilo neprodloužit po vypršení smlouvy, u mimofiremních pracovníků změnit objednávku u subkontraktora a u žen snížit počet nově nabíraných (stávající během několika let odejdou, čímž dojde ke snížení stavů). To firmám umožňovalo přežít těžká období, aniž by musely propouštět kmenové zaměstnance (*hon saijóša*). Zároveň tito pracovníci představovali efektivní způsob, jak otupit spory s odbory. Protože nebyli jejich součástí, mohla si firma nad nimi separátně zjednat poslušnost. V neposlední řadě pak představovali citelné snížení nákladů. Jak jsem uvedl v předchozí podkapitole, výraznou část mzdy standardních zaměstnanců tvoří složka zvyšující se s kariérním postupem, která u těchto pracovníků odpadá. Navíc firma není zatížena nutností vyplácet jim bonusy či odstupné a i samotná hodinová mzda je nižší než u kmenových pracovníků. Dá se říci, že nestandardní zaměstnání pomohlo udržet až do devadesátých let systém celoživotního zaměstnání a výrazně přispělo k vysoké konkurenceschopnosti japonského exportu a tím k hospodářskému růstu. Až do konce osmdesátých let je tento systém stabilní, pak se však charakter nestandardního

¹² IMURA, s. 210-211.

zaměstnání výrazně mění. Od devadesátých let pozorujeme souběžně probíhající dynamickou proměnu obou forem zaměstnání.

1.3 Práce freeterů a jejich počet

Slovo freeter pochází z druhé poloviny osmdesátých let, kdy jej poprvé použil časopis From A (*Furomu é*) zabývající se zprostředkováním brigád.¹³ V době vzniku označoval výraz freeter nově vzniknuvší skupinu lidí, která se rozhodla nejít tradiční konformní cestou zaměstnání na plný úvazek, ale místo toho získávat prostředky brigádami. Důvody pro to byly dva: na jednu stranu snaha vyhnout se náročným požadavkům kladeným na normální zaměstnance, na druhou stranu snaha zajistit si dostatek času pro práci na splnění svého snu, kterým byla touha prorazit v showbyznysu atd. Freeteři představovali jiný typ lidí než dočasní či mimofiremní pracovníci. Pro dočasné či mimofiremní pracovníky měla tato práce **komplementární** charakter k hlavnímu zaměstnání, které měli jinde (často v primárním sektoru); oproti tomu freeteři byli lidé, kteří by se za normálních okolností stali standardními zaměstnanci, ovšem **zvolili si cestu freetera**. Bohatá nabídka brigád v období bublinové ekonomiky takovýto životní styl umožnila. Ovšem během Ztraceného desetiletí (*ušinawareta džúnen*) řada firem zvyšuje v rámci úspory nákladů poptávku po nestandardním zaměstnání na úkor standardního. To dává vzniknout novému, nedobrovolnému typu freetera. Oproti osmdesátým letům tak v letech devadesátých přestávají být freeteři homogenní skupinou.

Formy práce freeterů

Jaká je práce, kterou freeteři vykonávají? Jejimi dvěma nejvýraznějšími rysy jsou nestabilita (*fuantei*) a nízký příjem (*teičingin*). Největší množství freeterů pracuje formou **brigády** (*arubaito*) nebo **práce na částečný úvazek** (*páto taimu*). Obě označují zaměstnání se zkrácenou pracovní dobou, rozdíl je v jejich pravidelnosti. Práce na částečný úvazek se většinou uskutečňuje na denní bázi ve stejný čas, brigáda má naopak pracovní dobu

¹³ <http://froma.yahoo.co.jp>. Jde o jeden z projektů firmy Recruit (viz. poznámka 30).

nepravidelnou. Rozpis směn se uskutečňuje po dohodě s brigádníky, proto je z pohledu zaměstnance nejflexibilnější. Typická je pro zábavní průmysl a sektor služeb. Do konce devadesátých let pracovali freeteři většinou jednou z těchto dvou forem.

Zhruba od přelomu tisíciletí se pak prudce rozšiřují další dvě formy práce: **zaměstnání na omezenou dobu** (*kikan gentei kojó*) a **nepřímé zaměstnání** (*kansecu kojó*). Zaměstnání na omezenou dobu lze brát jako pokračování dočasných pracovníků (*rindžikó*). Jde o práci na plný úvazek, ovšem s časově omezenou pracovní smlouvou. Podle této smlouvy jsou většinou označováni jako „smluvní zaměstnanci“ (*keijaku šain*). Často vykonávají stejnou práci jako standardní zaměstnanci, ale za méně peněz (mzda jim neroste) a s neustálým rizikem neprodloužení smlouvy (=výpovědi). Nepřímé zaměstnání je pokračováním mimofiremních pracovníků (*šagaikó*). Až do konce devadesátých let byla zákonem výrazně omezena odvětví, v nichž je vysílání přípustné. Tyto regulace však byly v rámci Koizumiho strukturálních reforem (*kózó kaikaku*) mezi lety 1999 – 2003 téměř odbourány a vysílání pracovníků se rozšířilo do množství odvětví; často je k vidění v sekundárním sektoru. Princip je stejný jako dříve: mateřská společnost (*hakenmoto*) vysílá požadovaný počet pracovníků k zákazníkovi (*hakensaki*). Pracovníci jsou nazýváni „agenturní zaměstnanci“ (*haken šain* - doslova „vyslaný zaměstnanec“). Pracovní podmínky jsou podobné smluvním zaměstnancům, ale jistota práce je ještě o stupeň níže, protože vysílání je ve většině případů oficiálně uskutečňováno vždy jen na jeden den. Výpověď, pro kterou se vžilo označení „přerušení vysílání“ (*haken giri*) proto může přijít ze dne na den. V posledních letech jde o nejdynamičtěji rostoucí formu nestandardního zaměstnání. Kromě těchto lidí ještě definici freeterů z podkapitoly 1.1 naplňují cizí **stážisté** (*kenšúsei*). Jde o cizince (především Brazilce japonského původu a občany států Blízkého východu a jižní Asie), které firmy nabírají oficiálně na stáž, ale kteří ve skutečnosti pracují na plný či zkrácený úvazek na omezenou dobu a za velmi nízkou mzdu. Přehled výše uvedených forem práce shrnuje následující tabulka.

Tabulka 2: Formy práce freeterů

český překlad	japonský název	pracovní doba	typické pro
brigádník	<i>arubaito</i>	zkrácená, nepravidelná	služby
zaměstnanec na částečný úvazek	<i>páto taimá</i>	zkrácená, pravidelná	vše
smluvní zaměstnanec (zaměstnanec na omezenou dobu)	<i>keijaku šain</i> (<i>kikai gentei kojóša</i>)	plná	vše
agenturní zaměstnanec (nepřímo zaměstnaný pracovník)	<i>haken šain</i> (<i>kansecu kojóša</i>)	plná	výrobu
stážista	<i>kenšúsei</i>	různá	výrobu

Množství freeterů

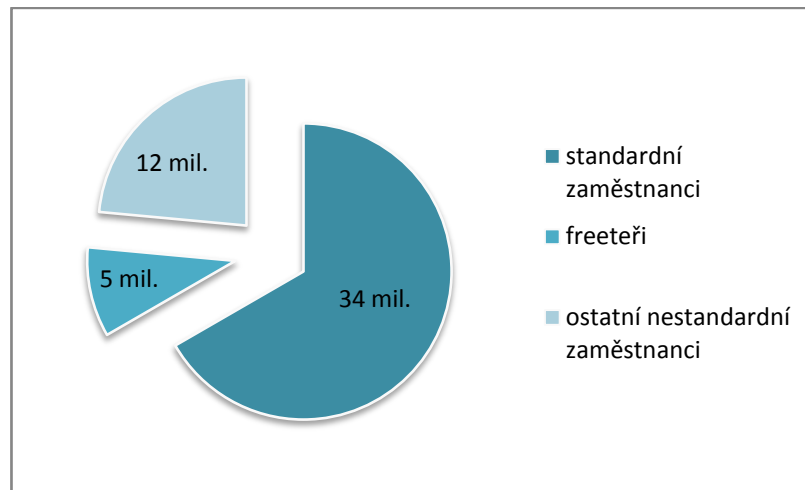
Celkové množství freeterů je obtížně vyčíslitelné. Podle výzkumu japonského ministerstva práce bylo v roce 2007 nestandardně zaměstnáno přes 17 milionů lidí, což představuje přibližně 1/3 všech zaměstnanců.¹⁴ Z nich však část tvoří lidé, pro něž tento příjem nepředstavuje hlavní zdroj obživy, ale „vedlejší činnost“. Nelze je tedy mezi freetery počítat. Jedná se například o vdané ženy v domácnosti či muže, kteří již dosáhli věku pro odchod z firmy a dobu do důchodu vyplňují některou z nestandardních forem práce. Stejný zdroj¹⁵ uvádí 1,8 miliónu jako počet freeterů podle úzké definice (viz podkapitola 1.1). Toto číslo však nezohledňuje lidi nad 34 let. Kategorie smluvních a agenturních zaměstnanců zahrnuje celkem 5,6 miliónu lidí, ale část z nich opět tvoří lidé nad 55 let, kteří již dovršili věk pro odchod z firmy, ale ještě neodešli do důchodu. Mezi freetery můžeme tedy z těchto 5,6 milionu zahrnout jen část. Přesně není známo ani množství nejaponských stážistů, ovšem o vysoké číslo s velkou pravděpodobností nepůjde. Odhaduji, že celkové množství freeterů by mohlo přesahovat 5 miliónů, což by odpovídalo desetině pracujících. Mezi pracujícími jsou však zahrnuti i nestandardní zaměstnanci, kteří nejsou freetery, jako již zmiňované ženy v domácnosti atd. Odečteme-li ze 17 milionů nestandardně zaměstnaných zhruba 5 milionů freeterů, zbude jich 12 milionů. Více vypovídající výsledek získáme, pokud těchto 12 milionů do srovnání nezahrneme. V takovém případě zjistíme, že na každých sedm standardních

¹⁴ Heisei 20nen ban ródó keizai no bunseki: hataraku hito no iški to kojó kanri no dókó, s. 27. [online]. Kósei ródóšó, 2008. Dostupné na <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08>.

¹⁵ Tamtéž, s. 20.

pracovníků připadá jeden freeter. Složení japonského pracovního trhu zachycuje následující graf.

Graf 1: *Složení japonského pracovního trhu*



2 Příčiny existence freeterů

Tato kapitola se pokusí nastínit hlavní příčiny existence freeterů. Nejpoužívanější dělení freeterů pochází od Japonského institutu práce. Ten rozdělil freetery na základě rozhovoru s devadesáti sedmi z nich na typ *sen* (*jume cuikjú gata* – doslova „typ plnící si sen“), typ *moratorium* (*moratoriumu gata*) a nedobrovolný typ (*jamu wo ezu gata* – doslova „typ není zbytí“).¹⁶ Zatímco první dva typy volí dráhu freetera z vlastní vůle, třetí typ je k tomu přinucen okolnostmi – nejčastěji proto, že ač chtěl, nepodařilo se mu stát se standardním zaměstnancem. Tedy jinak řečeno proto, že ze strany firem nebyla dostatečná poptávka po standardním zaměstnání. Můžeme tedy identifikovat dvě základní příčiny: na jedné straně **nechuť lidí stát se standardním zaměstnancem**, na druhé straně **menší množství nově nabíraných standardních zaměstnanců**. První příčinou se budu zabývat v podkapitole 2.1, druhou pak v podkapitole 2.2. Kromě toho se domnívám, že existenci freeterů výrazně napomáhá **specifický proces výběru zaměstnanců** v Japonsku. Tím se budu zabývat v podkapitole 2.3.

2.1 Nechuť ke standardnímu zaměstnání

Průzkum Reiko Kosugi mezi studenty posledního ročníku střední školy z roku 2000 ukázal, že lidé rozhodnutí stát se po absolutoriu freetery (=dobrovolní freeteři) chtějí od života především následující čtyři věci: neskončit u jediného zaměstnání, ale nasbírat více zkušeností; najít si práci, která jim bude sedět; stát se slavným; žít v klidu a nepracovat příliš hekticky.¹⁷

¹⁶ *Furítá no išiki to džittai: 97nin he no hiaringu kekka jori*. Nihon ródó kenkjú kikó, 2000. ISBN 4538891363.

¹⁷ KOSUGI, s. 39.

Touha splnit si sen

Touha stát se slavným je typická pro freetera typu sen. Tento typ představují lidé, kteří si volili cestu freetera, aby měli dostatek času na plnění svého snu, kterým může být téměř cokoli. Nejčastěji jsou k vidění umělecké ambice (hudba, herectví, komedie *manzai*) či touha žít se na volné noze jako „umělecký kadeřník“ (*karisuma bijóši*), cukrář, barman atd. Takovéto tužby nejsou pochopitelně nic nového – lidé vykonávající podobné profese zde byli odjakživa (s výjimkou nově vzniklých profesí, viz níže). Nová je ovšem možnost za tímto cílem jít i přes počáteční neúspěch. Výše uvedené profese byly dříve doménou lidí, kteří k nim již během střední či vysoké školy směřovali (hráli úspěšně v kapele, aktivně provozovali *manzai* atd.) či jejich studiem přímo navázali na střední školu (šli do učení, pracovat do baru atd.). Rozhodnout se pro plnění snu bez čehokoli, o co se opřít, či dokonce po několika odpracovaných letech, byla snaha jít proti proudu. Vzpomeňme, za jak revoluční krok byl považován jazzový bar Haruki Murakamiho v roce 1973. Koncem osmdesátých let byla společnost k podobným „excesům“ vstřícnější.

Změněná atmosféra též hrála roli, domnívám se však, že hlavní důvody najdeme v praktičtější rovině. Jak jsem uvedl v podkapitole 1.2, v období hospodářského zázraku se nestandardní práce omezovala na mimofiremní a dočasné pracovníky a práci na částečný úvazek pro ženy. Mimofiremní a dočasní pracovníci ovšem pracovali denně stejně dlouho jako standardní zaměstnanci, a práce na částečný úvazek byla výsadou žen. Nebylo proto snadné sehnat práci, která by odpovídala potřebám freetera, tj. takovou, která by byla pravidelná, ale zároveň denně zabrala jen několik hodin, aby zbýval čas na plnění snu. K velkému růstu nabídky těchto prací dochází až s rozmachem služeb, tzn. od osmdesátých let. Hlavními poskytovateli podobné práce jsou supermarket, *konbini*, řetězce rychlého občerstvení, karaoke, manga kavárny¹⁸ a další, tedy především podniky otevřené 24 hodin denně. Mnoho lidí z této kategorie freeterů přesouvá svůj život kompletně do nočních hodin, protože práce v noci je lépe ohodnocená a např. kapela složená z několika členů se snáze

¹⁸ *Manga kissaten* či *fukugó kissaten* – především čítárna mangy, k dispozici jsou ovšem i počítače, televize a dokonce sprchy či postele, takže funguje jako univerzální místo pro trávení času.

sejde ve večerních hodinách. Týdně freeteri odpracují průměrně 26 hodin, tedy na jeden den připadá méně než 6 hodin, přičemž freeteri typu sen pracují obecně nejméně.¹⁹ Freeterské období je pro ně přestupní stanicí na cestě k vysněnému povolání, ale pokud to je nutné, nevadí jim zůstat freeterem i poměrně dlouhou dobu. Čím déle se věnují svému snu, tím jsou v dané dovednosti zručnější, proto mají pořád pocit, že jsou na správné cestě. Je však jasné, že (především v případě uměleckých ambicí) sen se splní jen malé části lidí. U neúspěšných často dochází k dlouhodobému ustrnutí v tomto stavu. Sami sebe považují za „dobré freetery“ a, jak ukazuje Kobajašiho výzkum, jsou se svým životem vcelku spokojeni.²⁰

Touha nasbírat zkušenosti a najít vhodnou práci

Touha nasbírat různé zkušenosti či najít vyhovující práci je typická pro freetery typu moratorium. Slova moratorium je zde užito ve významu, v jakém jej ve svém díle prezentuje psycholog Erikson.²¹ Tento význam vykládá slovník Kódžien následovně: „Období, po které se odkládá výkon společenských povinností u dospělého člověka. Snaha v tomto období zůstat.“²² Za snahou nabrat zkušenosti a najít vhodnou práci stojí dle mého prudká diverzifikace (*tajóka*) obsahu a formy práce od osmdesátých let. Rozmanitost forem práce jsem popsal v podkapitole 1.1; pokud jde o obsah, v posledních letech se objevilo velké množství nových prací. Rozvoj služeb přinesl masové rozšíření zábavních podniků (karaoke, manga kavárny, erotické služby), maloobchodního prodeje (*konbini*), stravování (řetězce fast foodů) a dalších služeb, u nichž se stalo magickým zaklínadlem heslo „otevřeno 24 hodin denně“ (*24 džikan eigjó*). Bohatnutí společnosti se projevilo zvýšenou poptávkou po cestování, která přinesla velký boom cestovních agentur nabízejících kompletní zájezdy či cestovní balíčky. Dále se objevilo velké množství luxusních služeb především pro ženy, sdružených často pod jednou střechou (různé zkrášlovací procedury *esute*, masáže, kosmetické salony).

¹⁹ KOBABAŠI, Daisuke. *Furítá no ródó džóken to seikacu: furítá ha seikacu ni fuman wo kandžite iru no ka*, s. 104. Publikováno v TARÓMARU, Hiroši a kol. *Furítá to nito no šakaigaku*, s. 97-120. Sekai šisóša, 2006. ISBN 4790712214. Je třeba podotknout, že tento výzkum se zabývá pouze freetery v úzkém pojetí, nezahrnuje tedy smluvní a agenturní zaměstnance. Mezi freetery tohoto typu však převládají brigády a práce na částečný úvazek, proto tento údaj považuji za vypovídající.

²⁰ Tamtéž, s. 112.

²¹ Viz například jeho *Identity and the Life Cycle* z roku 1959.

²² *Kódžien dairokuban*, verze v elektr. slovníku Casio XD-SP6700. Iwanami šoten, 2008.

Globalizace přinesla velké množství zahraničních firem (*gaišikei*) s odlišnou podnikovou kulturou v Japonsku, a naopak výrazné investice japonských firem v zahraničí. Rozvoj technologií vytvořil množství nových míst v oblasti telekomunikací a informatiky. K těmto změnám došlo v průběhu pouhých několika let, přesto velmi výrazně změnily pracovní trh. Oproti minulosti se nabízí řada možností, proto je pochopitelná snaha vyzkoušet různá zaměstnání a najít to pravé.

Touha mít klidný život

Široká nabídka brigád dala vzniknout také freeterům, kterým jde o klidný život bez práce plné přesčasů a psychického vypětí, které začíná už při samotném hledání práce (viz podkapitola 2.3). Tento klidný život chtějí většinou vést několik let a pak se stát standardními zaměstnanci. Tito lidé jsou též řazeni mezi typ moratorium. Freeteri se mohou stát dvěma způsoby: buď rovnou ze školy (*rigaku gata*), nebo po pracovní zkušenosti (*rišoku gata*), kdy nastoupí do zaměstnání, ale později si uvědomí, že to není ono. Především druhý typ je k vidění ve stále větší míře. Jejich bezprostřední motivace je různá, ale domnívám se, že ústřední roli hrají dva faktory: zhoršující se podmínky standardních zaměstnanců, kterými se budu zabývat v podkapitole 2.2, a lákavé finanční ohodnocení nestandardního zaměstnání. Mzda čerstvého absolventa vysoké školy, který nastoupí jako standardní zaměstnanec do některé z velkých společností (*daikigjó*), se pohybuje okolo 190 000 jenů měsíčně. Při 184 odpracovaných hodinách (23*8 hodin) je hodinová mzda zhruba 1000 jenů, ovšem prakticky povinné neplacené přesčasy (*sábisu zangjó*) a účast na podnikových mimopracovních aktivitách tuto mzdu rozměňují. Oproti tomu např. práce v řetězci McDonald's je v Tokiu ohodnocena částkou okolo 1000 jenů za hodinu. Při odpracování 184 hodin měsíčně se freeter dostane na stejnou částku jako standardní zaměstnanec bez práce navíc. Pokud dojde k práci přesčas, je za ni odměněn. Kariérní postup standardního zaměstnance vytvoří časem mezi ním a freeterem velký rozdíl, ovšem není výjimkou, že se v prvních několika letech má freeter lépe. Detailně mzdu obou skupin zachycuje graf 4 v podkapitole 3.3.

Můžeme tedy říci, že ústředním důvodem existence dobrovolných freeterů jsou **nové možnosti práce**, které se objevily od 80. let. Do té doby nepředstavovalo nestandardní zaměstnání vůči standardnímu natolik lákavou alternativu, aby si jej lidé ve větší míře volili. Rozvoj terciárního sektoru však přinesl vznik pružného systému nestandardní práce s dostatečně velkým ohodnocením, aby umožnilo obživu. Finančně freeterům hodně napomáhá i **možnost bydlet s rodiči** a ušetřit tak na nájmu. Pro dospělé svobodné děti bydlící u rodičů se ujalo označení *parasite singles*.²³ Tento fenomén se netýká pouze freeterů, ale ti jsou mezi *parasite singles* zastoupeni velmi početně. Kombinace těchto dvou faktorů umožňuje nezvolit si standardní zaměstnání, ať už pro honbu za snem, práci na zkušenou či odklad „ostrého startu“.

2.2 Změna politiky firem

Druhým z hlavních faktorů způsobujících existenci freeterů je chování firem. To se v devadesátých letech výrazně změnilo – od začátku recese byly firmy nuceny hledat cesty, jak snížit náklady a přežít. K tomu mělo sloužit zvýšení flexibility (*danrjokusei*) pracovního trhu, tedy jeho přiblížení západnímu modelu. Tuto proměnu politiky zaměstnavatelů shrnula v roce 1995 Asociace japonských manažerů.²⁴ Zaměstnanci člení do tří skupin. První jsou zaměstnanci na klíčových manažerských postech, u nichž se počítá s investicemi do jejich dovedností, kariérním postupem a zvyšováním mzdy, tedy tradičně zaměstnaní pracovníci (*čóki čikuseki nórjoku kacujó gata*). Druhou mají být zkušení pracovníci (tedy starší lidé, kteří již mají pracovní zkušenost na obdobné pozici) hodnocení podle výkonu a zaměstnaní na omezenou dobu (*kódo senmon nórjoku kacujó gata*). Těžištěm pak mají být běžní pracovníci zaměstnaní na omezenou dobu a hodnocení podle počtu odpracovaných hodin, kteří představují flexibilní pracovní sílu (*kojó džúnan gata*). Prostředkem pro přiblížení západu je tedy především **nahrazování nákladných standardních zaměstnanců levnější nestandardní prací**. Toto nahrazování ovlivňuje množství freeterů jak přímo, tak nepřímo.

²³ Termín zavedl v roce 1999 sociolog Masahiro Jamada ve své práci *Parasaito šinguru no džidai*.

²⁴ *Šindžidai no „nihonteki keiei“: čósen subeki hókó to sono gutaisaku*. Nihon keieiša dantai renmei, 1995.

Přímé důsledky

Přímým důsledkem je snížená poptávka po standardním zaměstnání, která se projeví na počtu nově nabíraných mladých lidí. Firmy se snaží vyhýbat propouštění standardních zaměstnanců, aby neztratily důvěryhodnost a nepřišly o zkušené zaměstnance. Pochopitelně ne vždy to jde, proto jsme občas svědky propouštění čtyřicátníků či padesátníků eufemisticky nazvaném restrukturalizace (*risutora*). Nejde však o tak masový jev, jak by se mohlo zdát z médií bijících na poplach. Místo propouštění stávajících zaměstnanců volí podniky cestu omezování náboru čerstvých absolventů (*šinsocu*). Kosugi uvádí, že v roce 2002 byla poptávka po čerstvých absolventech střední školy na 1/7 hodnoty z roku 1992.²⁵ Tento pokles poptávky znamená, že některým lidem se nepodaří sehnat práci jako standardní zaměstnanci, ač by chtěli. Stanou se tak nedobrovolně *freetery*. Aby se tomuto osudu vyhnula, pokračuje řada lidí ve studiu na vysoké škole, případně v postgraduálním studiu. Tím se ovšem problém pouze odkládá (*sakinobaši*). Pokles nabíraných standardních zaměstnanců jde ruku v ruce se zvýšenou poptávkou po nestandardním zaměstnání, protože firmy jsou nuceny tento úbytek pracovní síly nějak kompenzovat. Nestandardní zaměstnanci dříve vykonávali spíše podpůrné práce, mají-li ovšem pokrýt úbytek standardních zaměstnanců, musí ve větší míře vykonávat práci, která dříve příslušela právě jim. Dochází tedy k přesunu nestandardních zaměstnanců i na klíčová místa (*kikanka*). Toto pozorujeme prakticky všude, i ve firmách, kde nemá nestandardní zaměstnání tradici. Příkladem mohou být palubní posádky leteckých společností JAL (+JAS) a ANA, u kterých mezi lety 1994 a 1997 vzrostl poměr smluvních zaměstnanců ze 4% na 36%.²⁶ Nestandardní zaměstnanci vykonávající stejnou práci jako standardní představují pro firmy výrazné snížení nákladů, jak ukazuje výše mzdy palubních posádek společnosti JAL. Při padesáti odlétaných hodinách dostane standardní zaměstnanec 328 077 jenů, zatímco nestandardní zaměstnanec obdrží pouze 216 450 jenů.²⁷ Nahrazení jednoho standardního zaměstnance nestandardním tedy firmě přinese úsporu zhruba 1,3 mil. jenů ročně. Nejlepší nestandardní zaměstnanci mají možnost stát se po určité době na základě zkoušky standardními zaměstnanci (*seišainka*). I ti představují pro firmu úsporu ve srovnání

²⁵ KOSUGI, s. 16.

²⁶ NAKANO, Mami. *Ródó danpingu: kojó no tajóka no hate ni*, s. 31. Iwanami šoten, 2006. ISBN 4004310385.

²⁷ Tamtéž, s. 32.

se zaměstnanci najatými běžným postupem. Takto povýšený člen palubní posádky JALu bude ohodnocen za stejných podmínek částkou 269 923 jenů. Systém povyšování na standardní zaměstnance je pro nedobrovolné freetery na pohled lákavý, ovšem působí dvousečně. Aby se nestandardní zaměstnanec mohl o tuto možnost ucházet, musí odpracovat stanovenou dobu, často 3 roky. S touto vidinou řada freeterů v podniku zůstává, místo aby si hledala místo jinde. Povýšena může být však jen část z nich. Hledat si jinou práci po třech letech působení v určité firmě je složité, proto neúspěšní ve firmě zůstávají a zkouší štěstí znovu (zkoušky se většinou konají několikrát ročně). Není výjimkou, že v tomto stavu ustrnou po několik let a ve finále úspěšní nejsou.

Nepřímé důsledky

Snížování poptávky po čerstvých absolventech pochopitelně vede ke zvyšování poměru starších zaměstnanců. Genda uvádí, že mezi lety 1991 a 2000 se ve firmách nad 1000 zaměstnanců vyhoupl podíl zaměstnanců nad 45 let z 31% na 37 %.²⁸ Takovéto „stárnutí zaměstnanců“ (zvyšování poměru starších zaměstnanců) má důsledky, které nejsou na první pohled patrné. Jak už jsem uvedl, ke zvyšování počtu nestandardních zaměstnanců na úkor standardních dochází především v nižších věkových kategoriích. Zaměstnanců ve věkové kategorii nad 45 let se většinou netýká, proto ve stylu jejich práce nedošlo ke změnám. V mladších věkových kategoriích ovšem vedle sebe stojí standardní a nestandardní zaměstnanci vykonávající stejnou práci. Systém odměňování je však u obou skupin odlišný. Zatímco standardní zaměstnanci mají v pracovní smlouvě stanovenou pevnou a pohyblivou složku mzdy (viz podkapitola 1.2), nestandardní jsou odměňováni striktně podle odpracovaných hodin. Pro firmu je proto obtížné požadovat po nich neplacené přesčasy. Zatímco u standardních zaměstnanců jsou neplacené přesčasy běžné a berou se jako daň za jisté zaměstnání, u nestandardních jsou výjimkou. Mladí standardní zaměstnanci jsou tak nuceni pracovat relativně více než dříve, aby se tento pokles člověkohodin kompenzoval. Navíc recese a diskuse o udržitelnosti systému celoživotního zaměstnání způsobují, že firmy jsou opatrnější při investicích do lidského kapitálu zaměstnanců (*on-the-job training*). Patrné

²⁸ GENDA, Yuji. *A Nagging Sense of Job Insecurity*, s. 34. International House of Japan, 2005. ISBN 490345200X.

je to například na zkracování úvodního tréninku po nástupu do zaměstnání (*kenšú*) či omezování jazykových pobytů v zahraničí. Situace mladých zaměstnanců se tak ve srovnání s minulostí zhoršuje – nejenže musí pracovat více, ale také mají menší možnosti seberealizace. Jejich pozice navíc není tak neotřesitelná jako dříve. Takové podmínky motivují některé lidi k tomu, aby si raději zvolili cestu freetera. Projeví se tedy nepřímo v růstu počtu dobrovolných freeterů. Podobné pracovní podmínky navíc snižují loajalitu zaměstnanců vůči podniku, což podkopává systém celoživotního zaměstnání. Vytváří se tak začarovaný kruh, kdy snižující se loajalita zaměstnanců znamená, že pro podniky je riskantní investovat do zaměstnanců. To způsobuje horší pracovní podmínky, které snižují loajalitu zaměstnanců.

Chování firem popsané v této podkapitole naznačuje, že na japonském trhu práce se **bortí jistoty**. Nedobrovolní freeteři nevědí, zda se jim podaří stát se standardními zaměstnanci, a ani standardní zaměstnanci nejsou vítězi. Najímání nestandardních zaměstnanců na stejnou práci ukazuje, že nejsou nepostradatelní. Navíc je na ně vyvíjen stále větší tlak, neboť právě oni jsou těmi, kdo musí „oddřít“ využívání nestandardní práce a udržování starších pracovníků. Tato proměna trhu práce způsobuje mezi mladými lidmi pesimismus. Tápají, protože nemají, o co se opřít, ale zároveň nevědí, kde konkrétně hledat chybu. Nejistotu ve vztahu k práci, kterou mladí lidé cítí, trefně označuje Genda jako nejasné obavy (*aimaina fuan*).

2.3 Specifika hledání práce

Vzhledem k tomu, že japonští standardní zaměstnanci prožijí velkou část produktivního věku v téže firmě, je nástup do práce relativně důležitější událostí než jinde na světě. Tomu odpovídá jak čas, který uchazeči o zaměstnání věnují vybírání té pravé firmy, tak pečlivost, s níž firmy provádějí výběr vhodných zaměstnanců. Zásadním rysem nástupu do zaměstnání je, že všichni nastupují začátkem fiskálního roku, tedy k 1. dubnu. Jindy nejsou standardní zaměstnanci nabíráni, takže nástup nových zaměstnanců má každoročně charakter „masového náboru“ (*šúdan saijó, ikkacu saijó*). Několik měsíců před tímto datem se nese ve znamení

námluv mezi firmami a studenty před absolutoriem. Tento standardizovaný způsob najímání zaměstnanců se objevil po válce, kdy se standardní zaměstnání stalo pilířem japonského pracovního trhu. Kostra procesu hledání práce zůstala dodnes stejná, ovšem v devadesátých letech došlo k několika změnám, které jej výrazně proměnily. Došlo k odbourání některých systémových restrikcí, nové technologie (především internet) umožnily firmám na jedné straně provádět výběr komplexněji, na druhé straně jej otevřít většímu počtu uchazečů. Důsledkem těchto změn je, že hledání práce je v současnosti delší a konkurenčnější. Uchazeči o zaměstnání musejí vyvinout výrazně větší aktivitu, tzn. investovat více času a peněz než v minulosti. Navíc absolutní pokles nabíraných standardních zaměstnanců znamená, že přestože je hledání práce náročnější než dříve, je výsledek méně jistý. Pro takovéto hledání práce se v posledních letech ujalo označení *šúšoku kacudó*, tedy „aktivita vedoucí k nástupu do zaměstnání“. Dle mého názoru je takováto proměna nešťastná, protože současné *šúšoku kacudó* nutí neúspěšné rok čekat (=být freeter), při dalších pokusech je znevýhodňuje a v neposlední řadě je jeho náročnost odrazuje od dalšího snažení. Napomáhá tak existenci freeterů. V této podkapitole se podívám na současné *šúšoku kacudó* zvláště z pohledu středoškoláků a vysokoškoláků.

Studenti středních škol

Nástup středoškoláků do zaměstnání se řídil až do nedávné minulosti principem „jeden uchazeč, jedna firma“ (*hitori išša*). Při výběru úzce spolupracují školy a firmy, mezi nimiž jsou navázány dlouhodobé vztahy. Celý proces probíhá následujícím způsobem. Nejprve firma zašle partnerské škole informace o počtu lidí, které hodlá prostřednictvím školy nabrat. Požadavek musí být ze zákona schválen příslušným úřadem práce (*kókjó šokugjó antei džo*), protože se jedná o nezletilé osoby. Škola poté na základě vlastního uvážení vybere studenty, které jednotlivým firmám doporučí (*suisen*). Ve druhé polovině září pak s oficiálním povolením zahájit výběrové řízení (*šúšoku senkó kaikin*) nastává fáze, kdy doporučení studenti absolvují v příslušné firmě přijímací zkoušku sestávající většinou z písemného testu (*hikki šiken*) a pohovoru (*mensecu*). Většinou jsou uchazeči přijati (získají „slib“ *naitei*) a jen zřídka dochází k odmítnutí doporučeného kandidáta. Takto je naplněn princip „jeden uchazeč,

jedna firma“, protože studenti se nemohou hlásit bez doporučení, které získají právě jedno. Tímto způsobem běžně získávalo zaměstnání okolo 70% budoucích absolventů.²⁹ Druhá fáze výběru pak nastávala v únoru, kdy končil zákaz rekrutovat budoucí absolventy pomocí inzerce v médiích atd. Toto období představovalo pro neúspěšné uchazeče druhou šanci a pro firmy možnost doplnit stavy podle situace na trhu. V devadesátých letech ovšem špatná ekonomická situace vede k tomu, že firmy nejen snižují poptávku po zaměstnancích, ale zároveň si standardní zaměstnance i lépe vybírají (*gensen saijó*), tj. méně spoléhají na školy. Tento trend byl oficiálně posvěcen roku 2000, kdy došlo k posunu konce zákazu inzerování pracovních míst v médiích na 1. října. Prakticky tak zanikl princip „jeden uchazeč, jedna firma“. Nadále na školu spoléhají spíše malé lokální firmy; zájem velkých firem s více než tisícem zaměstnanců oproti začátku devadesátých let o polovinu spadl.³⁰ V současnosti najde zaměstnání skrze školu zhruba 30% lidí. Pečlivější výběr uchazečů znamená, že se definitivní rozhodnutí o přijetí či nepřijetí postupně posouvá směrem k březnu. Uchazeči, kteří se snaží sehnat zaměstnání až do března a nemají záložní plán v podobě univerzity či studia jazyka v zahraničí, jsou v případě neúspěchu nuceni stát se freeterem. Studenti tak před sebou mají v létě těžkou volbu: snažit se získat prostřednictvím školy zaměstnání v menší a ne tak populární firmě, nebo vsadit na vlastní síly a ucházet se o místo ve velkých a populárních podnicích, ovšem s rizikem, že v konkurenci neuspějí a stanou se freetery. V současnosti školy již nemají dominantní úlohu, ale zároveň není výběr zaměstnanců čistě tržní. Zároveň zůstává v platnosti hromadný nástup v dubnu.

Studenti vysokých škol

V případě vysokoškoláků hraje škola ještě menší roli než u středoškoláků. Dříve se poměrně výrazně angažovala v případě studentů technických oborů (*rikei*), které doporučovala firmám škola (*gakkó suisen*) nebo konkrétní pedagog (*kjódžu suisen*), ale se zhoršenou ekonomickou situací čím dál více firem přestává výběr delegovat na školu, aby se

²⁹ KOSUGI, s. 23.

³⁰ ARIGA, Ken. *Šinki kósocuša no ródó šidžó*, s. 6. [online]. Dostupné na http://www2.e.u-tokyo.ac.jp/~seido/conference/2006_3rdBook/12_Ariga.pdf. Kjóto daigaku keizai kenkjúdžo, 2006.

vyhnuly nepříjemným přehmatům. Jde tedy o stejný trend jako u středních škol. V současné době se doporučení týká v zásadě jen postgraduálních studentů z laboratoří zabývajících se aplikovaným výzkumem. Ve většině případů je uchazeč odkázán sám na sebe. *Šúšoku kacudó* je u vysokoškoláků výrazně delší než u středoškoláků. Do roku 1996 jeho délku upravovala dohoda mezi podniky a školou (*šúšoku kjótei*) uzavřená roku 1952 za přispění ministerstva školství. Ta stanovovala začátek náboru na říjen, tedy půl roku před nástupem. Šlo o opatření, které mělo zaručit, že hledání práce nebude na úkor studia. Po jejím zrušení se délka *šúšoku kacudó* více než ztrojnásobila. Klíčovou roli při hledání práce hrají specializované firmy, které shromažďují poptávku jednotlivých firem. Hledání práce proto začíná registrací na jejich webových stránkách, které bývají spouštěny skoro dva roky dopředu.³¹ Nejprve zájemci navštěvují veletrhy pracovních příležitostí, které tyto společnosti pořádají (*gódó kigjó secumeikai* – společné informační setkání), případně se účastní krátkých stáží ve firmách. V následující fázi pak na internetu vyplní vstupní formulář *entry sheet* firem, o něž se hodlají ucházet. V něm se kromě standardních údajů jako v životopise vyskytují i dotazy na motivaci a formulář tak slouží jako prvotní selekce. Poté následují většinou tři kola výběru, kdy první z nich je internetový test, v němž uchazeči mají hodinu na vyřešení několika úloh z matematiky, angličtiny, logiky a obecného přehledu. Úspěšní uchazeči jsou ve druhém kole rozděleni do skupin, v nichž diskutují na zadané téma, a konečně třetí kolo bývá klasickým pohovorem. V ideálním případě získá budoucí absolvent zaměstnání (formou slibu *naitei*) již v dubnu předchozího roku. Délka *šúšoku kacudó* ovšem znamená, že uchazeči mají možnost získat *naitei* od více firem, mezi nimiž si potom mohou vybírat (*naitei čófuku*). Pochopitelně je slušností zvolit si jednu a ostatní odmítnout, ovšem není to pravidlo. V současné atmosféře nejistoty, kdy se dokonce vyskytuje zrušení jednou získaného zaměstnání ze strany firmy (*naitei torikeši*), mají lidé tendenci pojistit se získáním více *naitei* a odložením definitivního výběru. Tak blokují další uchazeče. Zároveň nutí firmy dodatečnými výběry nahrazovat lidi, kterým udělily *naitei* a ti později odmítli. To v důsledku znamená, že stejně jako u středoškoláků běží výběr až do poslední chvíle, ale šance na přijetí je čím dál menší. Řada lidí,

³¹ Trhu vládne velká čtyřka ve složení Recruit a jejich stránky *Rikunabi* (<http://www.rikunabi.com>), Mainichi Communications a jejich stránky *Mynavi* (<http://mynavi.jp>), Nikkei HR a jejich *Nikkei šúšoku navi* (<http://job.nikkei.co.jp>) a konečně En Japan a jejich stránky *En gakusei no šúšoku džóhó* (<http://gakusei.en-japan.com>). Stránky pro studenty, kteří dokončí studium v březnu 2011, spustí všechny tyto společnosti k 1.6.2009.

kteří ještě v červenci nemají *naitei*, se *šúšoku kacudó* přestane a snaží se stát státním zaměstnancem (*kokka kómuin*), případně vymýšlí záložní plán v podobě postgraduálního studia či studia v zahraničí. Kdo takový plán nemá a do konce března *naitei* nezíská, se k 1. dubnu stane minimálně na rok freeterem. Při dalších pokusech jsou pak freeteři ve složitější situaci než budoucí absolventi. Firmy totiž nabírají zaměstnance různými „kanály“ (*waku*), přičemž freeteři již nespádají do kanálu pro budoucí absolventy (*šinki socugjósei*), ale do kanálu „neabsolventů“ (*čúto saijó*). Tím bývá nabíráno méně lidí, a především je zhruba v polovině případů požadována předchozí zkušenost na obdobné pozici, jak dokládá výzkum z roku 2004.³² Práce jako freeter nebývá za adekvátní zkušenost považována, byť by byla na stejné pozici. Stejný výzkum zároveň ukazuje, že třetina firem bere u uchazeče freeterskou minulost jako nevýhodu, zatímco jen 3% ji považují za výhodu. *Šúšoku kacudó* tak freetery nejen pomáhá vytvářet, ale zároveň jim ztěžuje snahu přestat freeterem být.

Z výše uvedeného soudím, že dílčí uvolnění trhu práce v podobě zrušení časových omezení způsobilo více škody než užitku. Vzhledem k tomu, že nedošlo ke změně základních charakteristik pracovního trhu, zachovává hledání práce dřívější formu. Je ovšem o mnoho **delší a konkurenčnější**, čímž se výrazně podílí na problému freeterů, a to jak přímo, tak nepřímo. Kromě toho, že kvůli němu vznikají nedobrovolní freeteři, stojí zčásti i za existencí dobrovolných freeterů typu moratorium, kteří psychicky náročné hledání vzdají. Pro vyřešení této situace bude patrně nutná výraznější proměna náborových zvyklostí, v první řadě ukončení praxe hromadných náborů k začátku akademického roku.

³² *Heisei 16nen kojó kanri čósa kekka no gaikjó*. [online]. Kósei ródóšó, 2004. Dostupné na <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/index.html>.

3 Důsledky existence freeterů

Práce je jedním z hlavních faktorů, které determinují život člověka. Ovlivňuje mimo jiné ekonomickou situaci a rodinný život. Vzhledem k uniformitě japonského způsobu práce do 90. let bylo víceméně dané, kdy člověk uzavře manželství, jaký bude mít jeho rodina standard, kdy bude mít děti a jak bude zabezpečen v důchodovém věku. Být freeterem však znamená odchýlit se od běžného pracovního života, tudíž mít odlišnou ekonomickou situaci, potažmo rodinný život. To má důsledky nejen pro jednotlivce, ale pro celou společnost, jejíž významný segment freeteři představují. V této kapitole se budu zabývat primárními důsledky, které existence freeterů japonské společnosti přináší. Sekundárními důsledky jako vliv na psychiku či kriminalitu se zabývat nebudu. Nejprve se v podkapitole 3.1 zaměřím na otázku příjmové disparity a chudoby, v podkapitole 3.2 pak na otázku sociálního zabezpečení. Konečně v podkapitole 3.3 se budu zabývat demografickými trendy, které existence freeterů způsobuje.

3.1 Příjmová disparita a chudoba

Jak dokládají Moriguchi se Saezem, Japonsko ve své novodobé historii prošlo dvěma různými fázemi rozdělení bohatství ve společnosti.³³ Do druhé světové války vládla velká nerovnoměrnost, která byla nejprve během války direktivně snížena, aby pak po válce byla systémově vymazána pozemkovou reformou, rozbitím koncernů *zaibacu* atd. V poválečném období se Japonsko naopak stalo velmi rovnostářskou společností. Od konce osmdesátých let se však tato situace mění. Freeteři představující protipól dosavadního způsobu zaměstnávání jsou jedním z hlavních faktorů způsobujících tento trend.

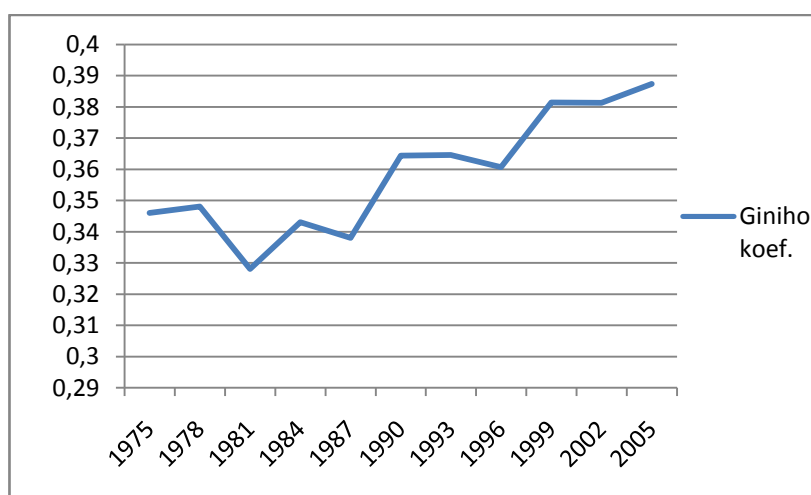
³³ MORIGUCHI, Chiaki, SAEZ, Emmanuel. *The Evolution of Income Concentration in Japan, 1886-2005: Evidence from Income Tax Statistics*. Publikováno v *The Review of Economics and Statistics*, č. 90, s. 713-734. MIT Press, 2008. ISSN 00346535. Dostupné též online na <http://elsa.berkeley.edu/~saez/moriguchi-saezRESTAT07japan.pdf>.

Konec „společnosti střední třídy“

V období poválečného zázraku bylo pro Japonec charakteristické vědomí příslušnosti ke střední třídě (*čúrjú išiki*), podle něhož bylo Japonsko někdy nazýváno jako společnost „stamilionové střední třídy“ (*ičioku só čúrjú*). Po většinu poválečného období setrvala společnost v tomto stavu, od druhé poloviny devadesátých let se ovšem stává významným tématem disparita (*kakusa*). Ta je často přičítána Koizumiho strukturálním reformám, ale protože její hlavní částí je nerovnoměrnost příjmů mezi standardními a nestandardními zaměstnanci, nelze strukturální reformy z jejího vzniku vinit.

K měření rovnoměrnosti rozdělení bohatství ve společnosti se používá tzv. Giniho koeficient, který nabývá hodnot od nuly do jedné. Nula vyjadřuje hypotetický stav, kdy je rozdělení bohatství ve společnosti naprosto rovnoměrné, jednička naopak stav, kdy veškeré bohatství vlastní jediný člověk. Čím vyšší je jeho hodnota, tím je nerovnoměrnost vyšší. Následující graf zachycuje vývoj Giniho koeficientu mezi lety 1975 a 2005.

Graf 2: Giniho koeficient v letech 1975-2005



Zdroj: Kósei ródóšo – Šotoku saibunpai čósa.

Jak vidíme, do začátku 90. let se jeho hodnota nedostala přes 0,35. Od roku 1990 však prudce stoupá. V roce 2005 byla jeho hodnota těsně pod 0,39, což představuje nárůst o téměř 15%.³⁴ Tento nárůst posouvá Japonsko do společnosti zemí jako USA nebo Velká Británie, kde je tradičně disparita vysoká. Jak ukazují průzkumy veřejného mínění, proměny japonské rovnostářské společnosti v disparitní společnosti (*kakusa šakai*) jsou si Japonci vědomi. V roce 2006 uskutečnil Japonský odborový svaz komplexní průzkum napříč všemi věkovými a příjmovými kategoriemi,³⁵ který ukázal, že disparitu vnímají Japonci následujícím způsobem. 92% obyvatel se domnívá, že se disparita zvyšuje a upevňuje (odpovědi „jednoznačně“ + „ano“ + „spíše ano“). Více než polovina respondentů uvádí, že si disparitu začala uvědomovat mezi lety 2001 a 2004, tedy v době těsně po přelomu tisíciletí. Disparitu samotnou vnímá pozitivně i negativně pod 10% lidí; drtivá většina nerovnoměrnost jako takovou akceptuje, ale v jejím rozšíření a upevnění vidí problém. Zhruba polovina uvádí jako hlavní důvod existenci freeterů, neetů a nestandardního zaměstnání. Rozdíl ve výši příjmu podle typu zaměstnání je též nejčastější formou disparity – přímo se s ní setkávají téměř 2/3 lidí.

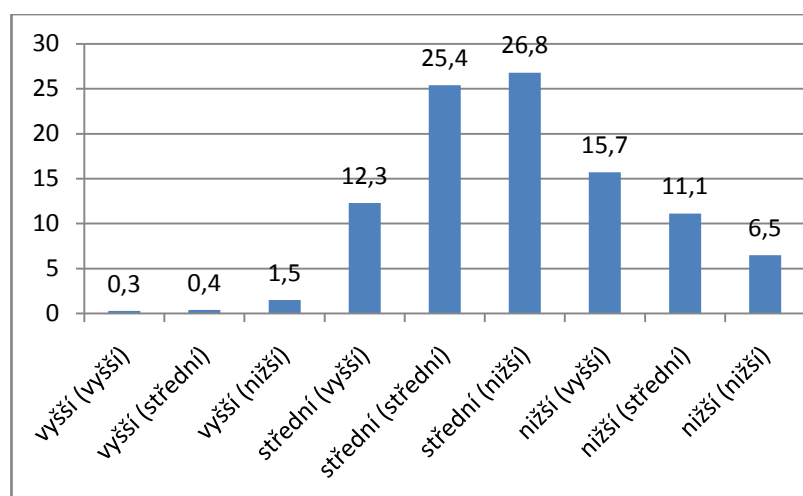
Problém chudoby

Jakým způsobem tato disparita proměňuje společnost? Vodítko může poskytnout výše uvedená anketa, která též obsahuje dotaz na příslušnost ke společenské vrstvě podle životní úrovně. Výsledky shrnuje graf 3.

³⁴ Tyto hodnoty jsou o dost vyšší, než jaké uvádí OECD. To je způsobeno rozdílným způsobem průměrování výdělku domácnosti na hlavu. Zatímco japonské ministerstvo dělí příjem počtem členů domácnosti, OECD dělí příjem druhou odmocninou počtu členů domácnosti.

³⁵ *Zenkoku 3000 mei 2006nen „kakusa“ ni kan suru išiki čósa*. [online]. Nihon ródó kumiai só rengó kai, 2006. Dostupné na <http://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/shiryô/data/20061220report.pdf>.

Graf 3: Vědomí příslušnosti ke společenské třídě (v %)



Zdroj: Nihon ródó kumiai só rengó kai – Zenkoku 3000 mei 2006nen „kakusa“ ni kan suru išiki čósa.

V době „společnosti střední třídy“ při všech obdobných průzkumech volila drtivá většina lidí možnost „střední (střední)“ (*čú no čú*). Podle výše uvedeného výzkumu se s touto možností nadále identifikuje pouhá čtvrtina respondentů, naopak celá třetina se považuje za nižší společenskou vrstvu. Sečteme-li vše dolů od středu, zjistíme, že téměř 60% Japonců svou životní úroveň řadí pod střed. Vyšší vrstva je nepočtená. Její příslušníci sice často vystupují v médiích a vyvolávají tak dojem, že je velká, ve skutečnosti jde o úzkou vrstvu tvořenou především tzv. IT milionáři (*IT čódža*), tedy lidmi, kteří zbohatli až během nedávné konjunktury tažené informatickými odvětvími. Domácností, které disponují finančním majetkem větším než sto milionů jenů, je 780 000, což představuje zhruba 1,4% všech domácností, a jejich počet má spíše tendenci klesat.³⁶ V USA, Velké Británii a dalších západních zemích tvoří vyšší vrstvy často top manažeři, absolventi MBA programů najímaní majiteli společností, v Japonsku však takovouto praxi nenajdeme. Japonská elita, představovaná absolventy nejlepších univerzit, se vždy těšila spíše společenskému uznání než lukrativnímu hmotnému ohodnocení. Můžeme tedy tvrdit, že zvyšující se hodnota Giniho koeficientu nemění Japonsko v „rovnoměrně disparitní společnost“ jako na západě, ale disparita se projevuje téměř výhradně ve **spodní části společenského žebříčku**.

³⁶ MIJAMOTO, Hirojuki, OGIMOTO, Jóko. *Aratana fujúsó máketingu: tágetto ha masu afurúento*, s. 18. Publikováno v Čiteki šisan sózó, r. 2004, č. 8, s. 16-27. Nomura sógó kenkjúdžo, 2004. ISSN 09197133. Dostupné též online na <http://www.nri.co.jp/opinion/chitekishisan/2004/pdf/cs20040803.pdf>.

Disparita v dolní části společnosti předznamenává problémy s chudobou (*hinkon*). V případě Japonska, země s jedním z nejvyšších HDP na světě, je chudobou pochopitelně myšlena chudoba relativní, tedy taková, která bezprostředně neohrožuje život, ale výrazně jej ztěžuje. Relativní chudoba je definována jako příjem pod hranicí chudoby (*hinkonsen*), za kterou je nejčastěji považován příjem ve výši 50% mediánu v dané ekonomice. Podle OECD je míra relativní chudoby v Japonsku 14,9%, což je ze všech třiceti členských států čtvrtá nejvyšší hodnota.³⁷ Před Japonskem se umístila pouze dvojice rozvojových zemí Mexiko a Turecko spolu s USA. Pro srovnání, v ČR je chudých 5,8% obyvatel. Dalším alarmujícím ukazatelem je množství tzv. working poor, tedy lidí, jejichž příjem nepřesahuje životní minimum (*seikacu hogo suidžun*), přestože pracují na plný úvazek. V Japonsku životní minimum představují 2 mil. jenů ročně (zhruba 167 000/měsíc). Minimální mzda je v zákoně stanovena na 610 jenů za hodinu, což při práci na plný úvazek dává pouze dvě třetiny této částky. I při příjmu pod životní minimum je ovšem složité získat podporu, proto je většina lidí nucena pracovat. Kadokura uvádí, že working poor je v Japonsku 5,5 mil.³⁸ Celkový počet osob, jejichž příjem nedosahuje 2 mil. jenů ročně, přesahuje 10 milionů.³⁹

Koho chudoba ohrožuje?

Freeteri téměř bez výjimky patří mezi postižené skupiny, přestože nejsou skupinou jedinou. Mezi freetery tato situace nejtěživěji doléhá na rozvedené ženy s dětmi (*boši katei*). Vzhledem k tomu, že se japonská úhrnná rozvodovost pohybuje dlouhodobě okolo 35%, tvoří rozvedené matky starající se o děti nemalou část domácností. Pro takové ženy je ovšem těžké získat standardní zaměstnání. Jednak je k ženám japonský pracovní trh méně vstřícný obecně, navíc se mnoho vdaných žen věnuje domácnosti a pracuje pouze na částečný úvazek. Je proto běžné, že v okamžiku rozvodu nemá žena žádnou pracovní zkušenost použitelnou při hledání standardní práce (viz hledání práce popsané v podkapitole 2.3). Ve většině případů tak končí

³⁷ OECD. *OECD Stat Extracts*. [online]. Dostupné na <http://stats.oecd.org/WBOS>.

³⁸ KADOKURA, Takaši. *Wákingu pua: ikura hataraitte mo mukuwarenai džidai ga kuru*, s. 6. Takaradžima, 2006. ISBN 4796655336.

³⁹ *Minkan kjújo džittai tókei čósa*. [online] Kokuzeičó, 2008. Dostupné na <http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan/toukei.htm#kekka>.

jako freeteri a mají problém se zajištěním živobytí. Často jim scházejí prostředky pro vzdělání potomků, u nichž se pak objevuje disparita v možnostech vzdělání.

Pokud jde o druh freeterů, zdá se, že nejvíce jsou chudobou ohrožováni agenturní zaměstnanci, kteří žijí neustále s rizikem, že na další den nebude práce. Ti méně šťastní se v posledních letech stávají stále častěji „netcafe uprchlíky“ (*nettokafe nanmin*).⁴⁰ Jedná se o lidi, kteří nemají prostředky na trvalé bydlení, proto „bydlí“ v komfortních japonských internetových kavárnách (*fukugó kafe*) nabízejících za několik set jenů časově neomezený pobyt s neomezenou konzumací soft drinků, možností osprchovat se atd. Netcafe uprchlíci jsou nejnižší kategorií mezi freetery a stojí jen o stupínek nad bezdomovci.

Kromě výše uvedených viditelných chudých je mezi freetery ještě výrazná skupina skrytě chudých, kterou tvoří parasite singles zmínění v podkapitole 2.1. Tam jsem uvedl, že možnost bydlet s rodiči usnadňuje řadě mladých freeterů žít se nestandardní prací, tento vztah ale funguje oběma směry. Mnoho freeterů není parasite singles z vlastní vůle, ale nedostatečný příjem z nestandardní práce je k žití s rodiči nutí. Tato skupina pak nechtěně zkresluje statistiky, které většinou berou domácnost (*setai*) jako jednotku. Přestože prakticky patří k chudé vrstvě (*hinkonsó*), mohou paradoxně zvyšovat poptávku po spotřebním zboží, protože neplacení nájmu jim dává do ruky vyšší disponibilní důchod než freeterům či mladým standardním zaměstnancům na vlastních nohou.

Freeteri jsou hlavním důvodem rozpadu přeměny japonské společnosti ze „společnosti střední třídy“ v **disparitní společnost**. Nerovnoměrností rozdělení bohatství se Japonsko přibližuje státům jako USA, ovšem na rozdíl od nich se nerovnoměrnost rozrůstá téměř výhradně v dolních patrech příjmové pyramidy. Jejich existence znamená růst počtu chudých.

⁴⁰ O tomto fenoménu informovala v roce 2007 televize NTV v pořadu *Nettokafe nanmin: hjóro suru hinkonša tači*.

Chudoba nejpalčivěji sužuje **rozvedené ženy s dětmi** a někdy vede k extrémům jako netcafe uprchlíci. Kromě toho u řady freeterů pomáhá **soužití s rodiči faktickou chudobu zakrýt**.

3.2 Freeteři a sociální zabezpečení

Jak jsem již předeslal v definici freeterů v podkapitole 1.1, jsou freeteři poměrně mladý fenomén a ještě nestačili dorůst do vyšších věkových kategorií. Proto otázka jejich sociálního zabezpečení (*šakai hošó*) nepředstavuje zatím palčivý problém, ovšem představuje potenciální problém do budoucna. V této podkapitole se nejprve podívám na důchodové pojištění freeterů a poté v krátkosti na zdravotní pojištění a podporu v nezaměstnanosti.

Důchodové pojištění

Zůstane-li i nadále zachován současný systém, představuje důchodové pojištění (*nenkin hoken*) freeterů do budoucna zdroj vážných potíží. Japonský systém důchodového pojištění je koncipován třístupňově (*sankaidate nenkin*). Základem je „občanské důchodové pojištění“ (*kokumin nenkin*), do kterého musí povinně přispívat všichni Japonci i cizinci mezi 20 a 59 lety. Jeho výše je pro fiskální rok 2009 stanovena na 14660 jenů. Druhý stupeň tvoří „zaměstnanecké důchodové pojištění“ (*kósei nenkin*)⁴¹, které se vztahuje povinně na osoby zaměstnané v podnicích s více než pěti zaměstnanci a po dohodě na ostatní. Jeho výše je těsně pod 15% příjmu a již zahrnuje občanské důchodové pojištění. Polovinu hradí zaměstnavatel a polovinu zaměstnanec. Nad tímto je ještě třetí stupeň – soukromé důchodové pojištění (*šiteki nenkin*), nejčastěji poskytované podnikem (*kigjó nenkin*). Struktura důchodového pojištění a důchodu je tedy následující:

⁴¹ V případě státních zaměstnanců se nazývá „benefiční důchodové pojištění“ (*kjósaí nenkin*).

Tabulka 3: Struktura důchodového pojištění a důchodu

	OSVČ, nezaměstnaní, freeteři	soukromí i státní zaměstnanci	osoby závislé na zaměstnancích
pojištění	občanské (14660 JPY)	všechny druhy (15% ze mzdy + soukromé)	občanské (14660 JPY)
důchod	pouze občanský	všechny druhy	občanský, část zaměstnaneckého

Vzhledem k tomu, že dosud drtivou většinou lidí v aktivním věku tvořili zaměstnanci a ženy v domácnosti, stojí systém na zaměstnaneckém pojištění, z něhož jde hlavní část důchodu. To se odráží i v kategorii závislých osob (=ženy v domácnosti), které mají nárok na určitý podíl zaměstnaneckého důchodu partnera. Ministerstvo práce bere jako modelovou rodinu takovou, kde muž odpracoval 40 let jako zaměstnanec v soukromé společnosti a žena byla v domácnosti, a počítá, že takovému páru náleží zaměstnanecký starobní důchod (*rórei kósei nenkin*) ve výši 233 000 jenů. Údaje z roku 2005 říkají, že průměrný měsíční důchod ze zaměstnaneckého pojištění činí 196 000 jenů měsíčně pro muže a 110 000 jenů měsíčně pro ženy.⁴²

Kamenem úrazu je fakt, že k zaměstnaneckému pojištění mají přístup pouze standardní zaměstnanci. Freeteři jsou jakožto nestandardní zaměstnanci odkázáni pouze na základní občanské pojištění. Z toho získává osoba nad 65 let, která platila minimálně 25 let, starobní důchod (*rórei kiso nenkin*) ve výši 66008 jenů měsíčně pro fiskální rok 2009. Takovýto měsíční příjem představuje méně než polovinu životního minima uvedeného v podkapitole 3.1. Osoba, která by po celý produktivní věk byla freeterem, bude po odchodu do důchodu v situaci, kdy nemá žádné úspory a měsíčně pobírá méně než poloviční důchod oproti osobě, která byla standardním zaměstnancem (ta navíc pravděpodobně obdrží při odchodu z firmy nemalé odstupné). Ovšem ani v případě, že se freeter stane standardním zaměstnancem později, si výrazně nepolepší. Zaměstnanecký důchod se totiž počítá zhruba jako $(0,7125 \cdot \text{počet let jako zaměstnanec})$ procent z váženého průměru zaměstnanecké mzdy. To znamená,

⁴² *Kósei nenkin no džukjúgaku, džissai ha?* Jomiuri šinbun, 17.8.2005. Dostupné online na <http://www.yomiuri.co.jp/iryoku/kaigo/nenkin/20050817ik04.htm>.

že pro zaměstnanecký důchod je klíčový vysoký počet odpracovaných let spojený s výrazným zvyšováním mzdy podle počtu odpracovaných let. Freeter, který se stane standardním zaměstnancem až po několika letech, bude silně znevýhodněn v obou parametrech a jeho starobní důchod bude výrazně nižší.

Kromě toho, že současný důchodový systém je freeterům pramálo nakloněn, je zde i problém, který freeteři představují pro samotný systém. Japonský důchodový model je koncipovaný jako PAYG (pay-as-you-go), tj. současná aktivní generace nese na svých bedrech tu předchozí. Freeteři do systému platí podstatně méně peněz než standardní zaměstnanci (při příjmu 180 000 jenů za měsíc platí freeter 14660, zatímco ze standardního zaměstnance jde okolo 27 000 jenů), proto platí nepřímá úměra „čím více freeterů, tím méně prostředků“. Na důchodový systém tlačí nepříznivý demografický vývoj, a velké množství freeterů tento tlak ještě zvyšuje.

Zdravotní pojištění a podpora v nezaměstnanosti

U zdravotního pojištění (*kokumin kenkó hoken*) není na první pohled situace tak dramatická jako u důchodového pojištění. Zdravotní pojištění je, stejně jako občanské důchodové pojištění, povinné pro všechny občany. Jeho placení je povinností hlavy domácnosti (*setainuši*) a jeho výše se odvíjí od příjmu. V případě lékařského ošetření pak kryje 70% výdajů, zbytek se doplácí jako spoluúčast. A právě ve spoluúčasti tkví potenciálně problém. Příjem freetera jen zřídka přesahuje životní minimum uvedené v minulé podkapitole, proto většině z nich nezbývá prostor pro spoření. Neexistence úspor pak znamená, že jakékoli lékařské ošetření způsobí dotyčnému značné rozpočtové komplikace. Obecně počet lékařských zákroků s rostoucím věkem stoupá, proto freeteři ve vyšším věku a především důchodci - bývalí freeteři mohou být systémem spoluúčasti ohroženi. Mimo to stejně jako v případě důchodového pojištění platí, že freeteři zvyšují tlak na systém zdravotního pojištění, protože jejich nižší příjmy znamenají nižší příspěvky do systému.

Pokud jde o podporu v nezaměstnanosti (*kojō hoken*), pro její získání je třeba pracovat alespoň na poloviční úvazek (minimálně 20 hodin týdně a v posledním roce mít minimálně šest měsíců s více než jedenácti odpracovanými dny). Splňuje-li člověk tyto podmínky, má nárok na podporu v nezaměstnanosti ve výši 50-80% průměrné mzdy za poslední půlrok. Podpora v nezaměstnanosti je pro freetery nejméně problematickým článkem sociálního zabezpečení, přesto však s jejím získáním mohou mít především agenturní zaměstnanci velké problémy. Úřad práce sice nezaměstnaným freeterům často pomůže sehnat nové zaměstnání, ale v převážné většině případů se jedná o nestandardní zaměstnání.

Sociální zabezpečení freeterů, především současné důchodové pojištění, představuje do budoucna velký problém **jak pro jednotlivé freetery, tak pro systém pojištění jako celek**. Problematické se ukazuje i zdravotní pojištění, opět jak pro jednotlivce, tak i pro systém samotný. Kromě toho je do jisté míry problémem i systém podpory v nezaměstnanosti, především v případě agenturních zaměstnanců, pro které je obtížné splnit podmínky pro její získání.

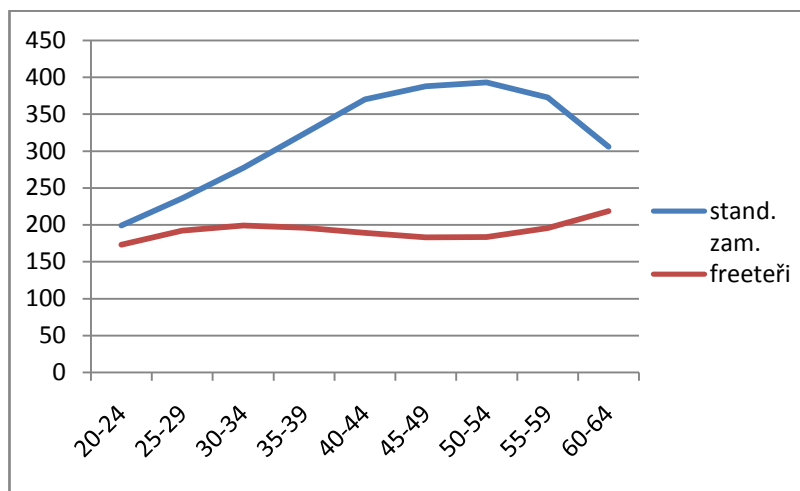
3.3 Demografické dopady

Od druhého poválečného baby boomu, který vyvrcholil v roce 1973, se Japonsko potýká s konstantním poklesem porodnosti, který zašel tak daleko, že roku 2005 byl přirozený pohyb populace poprvé negativní. Ekonomická vyspělost je s porodností obecně v nepřímé úměře, ale k úbytku populace v ostatních vyspělých zemích zatím nedochází. V Japonsku je tento pokles porodnosti přičítán především odkládáním svatby na později (*bankonka*) a jeho důsledky jsou označovány jako „pokles dětí a stárnutí“ (*šóši kóreika*). V této kapitole se podívám na úlohu, kterou v demografickém vývoji sehrávají freeteři.

Výchova dětí je v Japonsku poměrně nákladnou záležitostí, především od okamžiku, kdy dítě dokončí povinnou školní docházku. Na střední a vysoké škole se totiž platí školné v řádu

stovek tisíc jenů ročně. V systému celoživotního zaměstnání je zvyšování mzdy nastaveno zhruba tak, aby mzda rostla s tím, jak člověk prochází finančně náročnějšími etapami života. Okolo 35 let je jeho příjem o více než třetinu vyšší než nástupní plat, a vrchol přichází okolo 50 let, kdy jsou děti na vysoké škole. V tomto období bere zhruba dvojnásobek nástupního platu. Standardní zaměstnanec tak může bez obav založit rodinu, protože ví, že se o něj firma po celý produktivní život finančně postará. Jak je tomu ale v případě freeterů? Srovnajme vývoj příjmu standardního zaměstnance a freetera na základě údajů ministerstva práce. Následující graf znázorňuje vývoj průměrné mzdy standardních zaměstnanců a freeterů.

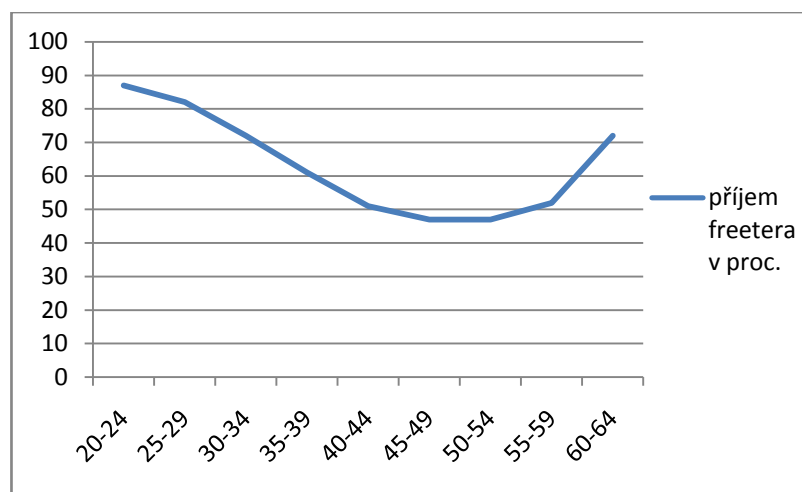
Graf 4: Vývoj mzdy standardních zaměstnanců a freeterů



Zdroj: Kósei ródóšó – Heisei 19nen čingin kózó kihon tókei čósa (zenkoku) kekka no gaikjó.

Z grafu je patrné, že mzda freeterů zůstává po celou dobu téměř neměnná. Na počátku není ve výši mzdy velký rozdíl, zhruba od 30 let věku se ovšem mezi oběma skupinami rozevřou nůžky. Výši rozdílu blíže ukazuje graf 5, který zachycuje výši mzdy freeterů v procentech mzdy standardních zaměstnanců (tedy standardní zaměstnanci = 100%).

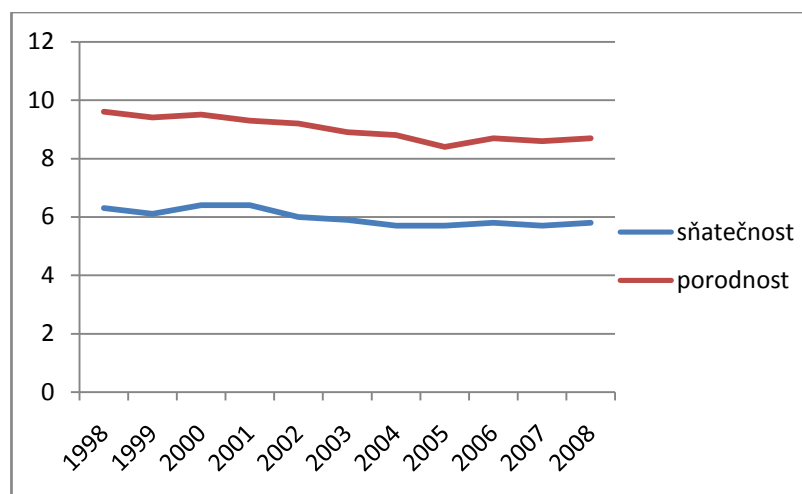
Graf 5: Příjem freeterů v % příjmu standardních zaměstnanců



Zdroj: Kósei ródóšó – Heisei 19nen čingin kózó kihon tókei čósa (zenkoku) kekka no gaikjó.

Takovýto rozdíl pochopitelně freeterům znemožňuje vést stejný rodinný život jako standardní zaměstnanci. Z obou grafů je patrné, že citelný zlom nastává zhruba okolo 35 let, kdy je mzda freetera téměř o třetinu nižší než mzda standardního zaměstnance. Z toho vyplývá, že samotný sňatek by pro freetery problém nebyl, protože v té době není jejich znevýhodnění tak velké. Problém ovšem nastane ve fázi pořizování dětí. Přestože by samotný sňatek neměl představovat problém, odhodlá se k němu minimum freeterů. Důvodem jsou obavy z budoucnosti: nejen z výše příjmu, ale zda vůbec práci, byť nestandardní, budou mít. Proto se do sňatku nehrnou, a pokud jej přeci jen uskuteční, odkládají pořízení dětí. Jedním z důvodů je i praktická nemožnost čerpat mateřskou dovolenou (*ikudži kjúgjó*). Japonský zákon totiž stanovuje, že právo zažádat o mateřskou dovolenou mají ze zaměstnanců pracujících na časově omezenou smlouvu jen ti, kteří u zaměstnavatele pracují bez přestávky více než rok a u kterých se předpokládá, že budou pracovat i nadále (tj. nevztahuje se na ty, jejichž smlouva končí do jednoho roku od doby, kdy dítě dosáhne jednoho roku věku, a neplánuje se její prodloužení). Tím je fakticky ponecháno rozhodnutí na zaměstnavateli a freeteři nemají záruku, že budou moci pokračovat v práci. Od devadesátých let tak pozorujeme sice malý, ale pokračující pokles sňatečnosti i porodnosti. Jejich vývoj mezi lety 1996 a 2006 ukazuje následující graf.

Graf 6: Vývoj sňatečnosti a porodnosti v letech 1998-2008



Zdroj: Kósei ródóšó – Heisei 20nen džinkó dótai tókei no nenkan suikei.

Tento pokles samozřejmě nemůžeme přičítat pouze freeterům. Důležitou roli hraje zvyšující se zapojení žen do pracovního procesu a upřednostňování kariéry před brzkým založením rodiny. Existence freeterů však bezesporu hraje významnou úlohu, jak dokládají i nedávno zveřejněné výsledky výzkumu ministerstva práce, o nichž informovala japonská média. V tomto výzkumu byli sledováni muži a ženy, kteří byli k říjnu 2002 svobodní. Ukázalo se, že ze sledovaného vzorku mužů se během pěti let oženilo 24% standardních zaměstnanců, ale jen 12,1% freeterů. Rozdíl byl i v počtu narozených dětí v závislosti na formě práce vdанých žen: zatímco potomka mělo během pěti let 43% vdанých standardních zaměstnankyň, nestandardních jen 22,4%.⁴³ Můžeme tedy konstatovat, že freeteři vykazují ve srovnání se standardními zaměstnanci zhruba poloviční sňatečnost a porodnost.

Populační projekce nejsou pro Japonsko už delší dobu příznivé. Existence velkého množství freeterů, tedy segmentu populace s velmi **nízkou porodností a sňatečností**, představuje pro japonský demografický vývoj vážný problém. Pokud nedojde ke zmenšení **propasti ve výši mzdy** a k ustavení funkčního systému čerpání **mateřské dovolené**, zůstane porodnost freeterů nadále nízká. To by znamenalo, že úbytek populace bude pokračovat rychleji, než dosud demografové předpokládali.

⁴³ *Wakai dokušin danseí no kekkonricu, „hiseiki kojó“ ha „seiki“ no hanbun*. Jomiuri šinbun, 12.3.2009. Dostupné online na <http://www.yomiuri.co.jp/national/news/20090312-OYT1T00235.htm>

Závěr

První freeteři byli vedlejším produktem bublinové ekonomiky. S tím, jak se v mužském světě celoživotního zaměstnání objevily ženy, se z něho naopak ve stejné době stáhli někteří muži, aby se před nástupem do „skutečné“ práce pokusili splnit si sen či si protáhli bezstarostné mládí. Práce bylo tolik, že nikdo neměl problém sehnat zaměstnání třeba i ve třiceti letech. Současní, „pobublinoví“ freeteři jsou ovšem v jiné situaci. Touha prorazit v showbyznysu či po dokončení studií ještě pár let prožít v poklidu zůstává jedním, ale již ne jediným důvodem existence freeterů. K jejich existenci výrazně přispívají firmy, které ve snaze postavit se současné nepříznivé situaci nabírají stále méně standardních zaměstnanců. Chybějící pracovní sílu pak kompenzují nestandardními zaměstnanci, kteří pro firmy představují instantní pracovní sílu, kterou v případě potřeby snadno naberou a snadno se jí zbaví. Masivnímu využívání nestandardních zaměstnanců daly koncem devadesátých let zelenou i hospodářské autority tím, že deregulovaly pracovní trh a umožnily diverzifikaci nestandardního zaměstnání. Takováto situace mění i styl práce standardních zaměstnanců, na které jsou kladeny velké nároky vedoucí někdy až k smrti z přepracování (*karóši*). To vytváří paradoxní situaci, kdy na jedné straně stojí těžce pracující standardní zaměstnanci, a na druhé straně freeteři, kteří by rádi pracovali více, ale nemohou. Goka tento stav označuje jako „zaměstnávání nešetrné k pracovní síle“ (*ródórjoku rōhiteki kojó*). Není jednoduché rozhodnout, kdo je za této situace vítězem a kdo poraženým. Tento stav navíc konzervuje způsob nábory zaměstnanců, který se ve své podstatě od doby hospodářského zázraku nezměnil. Pečlivější výběr zaměstnanců a odbourání časových omezení z něho ovšem vytvořilo velmi dlouhý a psychicky náročný proces, který pomáhá polarizaci pracovního trhu udržovat.

Velké množství freeterů pochopitelně společnost výrazně ovlivňuje. Příjmová disparita pramenící z nestandardního zaměstnání rázně zatočila se „společností střední třídy“ a postavila Japonsko před problém chudoby. Existence freeterů tlačí na sociální systém, který je již tak těžce zkoušen demografickým vývojem. Na demografický vývoj freeteři též působí

negativně, neboť všudypřítomná nejistota je nutí otálet se založením rodiny. Vývoj v posledních letech vnáší do japonské společnosti pesimistickou atmosféru, jak je vidět v dotazníku uvedeném v podkapitole 3.1. V jedné z otázek měli respondenti uvést slovo, které nejlépe charakterizuje jejich pohled na nadcházející rok. Na prvním místě se s velkým náskokem umístila „nejistota“ (*fuan*) následovaná „chaosem“ (*konton*), „beznadějí“ (*zecubó*), „váznutím“ (*teimei*) a „stagnací“ (*teitai*). V celé první třicítce byly jen dva pozitivní výrazy.

Nelze očekávat, že by se tento stav v nejbližší budoucnosti změnil. Vláda sice vyčleňuje peníze na podporu firem v nabírání freeterů jako standardních zaměstnanců, ale to nelze považovat za systémové řešení. Nedá se předpokládat, že by se pracovní trh vrátil do osmdesátých let, proto bude spíše potřeba jít cestou přiblížení pružnějšímu západnímu modelu, kde nepanují ve formě práce takové rozdíly. První vlně liberalizace se to zatím nepodařilo. Nezbývá než doufat, že se to v budoucnu podaří a Japonsko nebude, jak píše Masaši Nakano, „nestabilní velmocí s černými vyhlídkami“ (*osaki makkurana fuan taikoku*).

Seznam použité literatury

Knížní monografie

Furítá no išiki to džittai: 97nin he no hiaringu kekka jori. Nihon ródó kenkjú kikó, 2000. ISBN 4538891363.

GENDA, Yuji. *A Nagging Sense of Job Insecurity.* International House of Japan, 2005. ISBN 490345200X.

IMURA, Kijoko. *Gendai nihon keizairon [šinpan]: sengo fukkó, "keizai taikoku", 90nendai daifukjó.* Júhikaku, 2000. ISBN 4641160864.

KADOKURA, Takaši. *Wákingu pua: ikura hataraitte mo mukuwarenai džidai ga kuru,* s. 6. Takaradžima, 2006. ISBN 4796655336.

KOSUGI, Reiko. *Furítá to iu ikikata.* Keisó šobó, 2003. ISBN 4326652764.

NAKANO, Mami. *Ródó danpingu: kojó no tajóka no hate ni.* Iwanami šoten, 2006. ISBN 4004310385.

NAKANO, Masaši. *Kakusa šakai no kecumacu: Fujúsó no góman, hinkonsó no taiman.* Sofutobanku kurieitibu, 2006. ISBN 479733648X.

ÓHAŠI, Isao, NAKAMURA, Džiró. *Ródó šidžó no keizaigaku: hatarakikata no mirai wo kangaeru tame ni.* Júhikaku, 2004. ISBN 464116228X.

ÓIŠI, Kaičiró. *Nihon šihonšugi hjakunen no ajumi: ansei no kaikoku kara sengo kaikaku made,* Tókjó daigaku šuppankai, 2005. ISBN 4130421212.

Šindžidai no „nihonteki keiei“: čósen subeki hókó to sono gutaisaku. Nihon keieiša dantai renmei, 1995.

Odborné články a jiné dokumenty

ARIGA, Ken. *Šinki kósocuša no ródó šidžó.* [online]. Dostupné na http://www2.e.u-tokyo.ac.jp/~seido/conference/2006_3rdBook/12_Ariga.pdf. Kjóto daigaku keizai kenkjúdžo, 2006.

GOKA, Kazumiči. *Kojó to hatarakikata no sengoši: „ródórjoku róhiteki kojó“ ni čakumoku šite.* Publikováno v Keizai, č. 123, s. 103-118. Šin nihon šuppanša, 2005. ISBN 03509125.

Heisei 20nen ban ródó keizai no bunseki: hataraku hito no išiki to kojó kanri no dókó. [online]. Kósei ródóšó, 2008. Dostupné na <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08>.

KITAHARA, Jasuo a spol. *Meikjó kokugo džiten,* verze v elektr. slovníku Casio XD-SP6700. Taišúkan, 2008.

KOBAJAŠI, Daisuke. *Furítá no ródó džóken to seikacu: furítá ha seikacu ni fuman wo kandžite iru no ka*, s. 104. Publikováno v TARÓMARU, Hiroši a kol. *Furítá to nító no šakaigaku*, s. 97-120. Sekai šisóša, 2006. ISBN 4790712214.

Kódžien dairokuban, verze v elektr. slovníku Casio XD-SP6700. Iwanami šoten, 2008.

Kósei nenkin no džukjúgaku, džissai ha? Jomiuri šinbun, 17.8.2005. Dostupné online na <http://www.yomiuri.co.jp/iryou/kaigo/nenkin/20050817ik04.htm>.

MIJAMOTO, Hirojuki, OGIMOTO, Jóko. *Aratana fujúsó máketingu: tágetto ha masu afurúento*. Publikováno v Čiteki šisan sózó, r. 2004, č. 8, s. 16-27. Nomura sógó kenkjúdzó, 2004. ISSN 09197133. Dostupné též online na <http://www.nri.co.jp/opinion/chitekishisan/2004/pdf/cs20040803.pdf>.

MORIGUCHI, Chiaki, SAEZ, Emmanuel. *The Evolution of Income Concentration in Japan, 1886-2005: Evidence from Income Tax Statistics*. Publikováno v The Review of Economics and Statistics, č. 90, s. 713-734. MIT Press, 2008. ISSN 00346535. Dostupné též online na <http://elsa.berkeley.edu/~saez/moriguchi-saezRESTAT07japan.pdf>.

Wakai dokušin dansei no kekkonricu, „hiseiki kojó“ ha „seiki“ no hanbun. Jomiuri šinbun, 12.3.2009. Dostupné online na <http://www.yomiuri.co.jp/national/news/20090312-OYT1T00235.htm>.

Statistické údaje

Heisei 16nen kojó kanri čósa kekka no gaikjó. [online]. Kósei ródóšó, 2004. Dostupné na <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/index.html>.

Heisei 17nen šotoku bunpai čósa hókokušo. Kósei ródóšó, 2005. [online]. Dostupné na <http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/data-kou6/data17/H17hou.pdf>

Heisei 19nen čingin kózó kihon tókei čósa (zenkoku) kekka no gaikjó. Kósei ródóšó, 2007. [online]. Dostupné na <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z07/index.html>.

Heisei 20nen džinkó dótai tókei no nenkan suikei. Kósei ródóšó, 2008. [online]. Dostupné na <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikai08/index.html>.

OECD Stat Extracts. OECD[online]. Dostupné na <http://stats.oecd.org/WBOS>.

Zenkoku 3000 mei 2006nen „kakusa“ ni kan suru išiki čósa. [online]. Nihon ródó kumiai só rengó kai, 2006. Dostupné na <http://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/shiryou/data/20061220report.pdf>.

Minkan kjújo džittai tókei čósa. [online] Kokuzeičó, 2008. Dostupné na <http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan/toukei.htm#kekka>.

Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tabulka 1: Přehled forem práce	s. 10
Tabulka 2: Formy práce freeterů	s. 18
Tabulka 3: Struktura důchodového pojištění a důchodu	s. 39

Grafy

Graf 1: Složení japonského pracovního trhu	s. 19
Graf 2: Giniho koeficient v letech 1975-2005	s. 33
Graf 3: Vědomí příslušnosti ke společenské třídě (v %)	s. 35
Graf 4: Vývoj mzdy standardních zaměstnanců a freeterů	s. 42
Graf 5: Příjem freeterů v % příjmu standardních zaměstnanců	s. 43
Graf 6: Vývoj sňatečnosti a porodnosti v letech 1998-2008	s. 44